

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Deskripsi Teori**

##### **1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya. Berbagai macam pendapat tentang pengertian manajemen sumber daya manusia, antara lain adanya yang menciptakan *human resources*, ada yang mengartikan sebagai *man power management* serta ada yang menyetarakan dengan pengertian sumber daya manusia dengan personal (personalia, kepegawaian, dan sebagainya). Akan tetapi pada manajemen sumber daya manusia yang mungkin tepat adalah *human resources management* (manajemen sumber daya manusia), dengan demikian secara sederhana pengertian manajemen sumber daya manusia adalah mengelola sumber daya manusia.

Menurut Martin dan Jackson (2016:1) menunjukkan bahwa “Manajemen adalah melakukan pencapaian tujuan yang sudah ditentukan sebelumnya dengan mempergunakan bantuan orang lain”.

Sedangkan untuk sumber daya manusia dapat didefinisikan berdasarkan pendapat Ndraha dan Hasibuan(2016:1) “Manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi (pegawai), potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya, potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal di dalam organisasi bisnis yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam eksistensi organisasi”.

Berdasarkan pendapat kedua para ahli di atas, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan-kegiatan kerja yang dilakukan oleh pegawai sebagai sumber daya manusia menggunakan potensinya agar halis pekerjaan diselesaikan secara efektif dan efesien.

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efesien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan Bersama perusahaan.

Menurut Sulistyani dan Rosidah (2018: 11). “Manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan dan pemanfaatan pegawai dalam rangka tercapainya tujuan dan sasaran individu, organisasi, masyarakat, bangsa dan internasional yang efektif”.

Sedangkan menurut Amstrong (2015:1 ) “Manajemen sumber daya manusia adalah suatu pendekatan terhadap manajemen manusia yang berdasarkan empat prinsip dasar”.

Tujuan umum bagian dari manajemen sumber daya manusia untuk memberikan kepuasan kerja yang maksimal kepada pihak-pihak manajemen dari sebuah organisasi yang dapat mampu membawa pengaruh pada nilai-nilai perusahaan (*company value*)

Berdasarkan pengertian para ahli diatas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah sebuah keterkaitan antara perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan

pemutusan hubungan tenaga kerja dimaksud membantu tujuan organisasi, individu dan masyarakat dengan tujuan pencapaian organisasi.

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia secara fungsional memiliki beberapa fungsi, dimana fungsi-fungsi tersebut terkait satu dengan lainnya, dan aktivitas yang dijalankan oleh manajemen sumber daya manusia sesuai dengan fungsi yang dimilikinya, dengan tujuan peningkatan produktivitas, kualitas kehidupan kerja dan pelayanan. Fungsi perencanaan (*planning*) merupakan fungsi Manajemen sumber daya manusia yang dinilai esensial, karena menyangkut rencana pengelolaan sumber daya manusia organisasi baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang dimana hal tersebut berkaitan erat dengan operasionalisasi organisasi dan kelancaran kerja yang ada di dalamnya. Menurut Sulistyani dan Rosidah (2018:18) “ manajemen sumber daya manusia secara fungsional memiliki beberapa fungsi, dimana fungsi-fungsi tersebut terkait satu dengan lainnya, dan aktifitas yang dijalankan oleh manajemen sumber daya manusia sesuai dengan fungsi yang dimilikinya, dengan tujuan peningkatan produktifitas , kualitas kehidupan kerja dan pelayanan.

Adapun fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, yaitu :

1. Fungsi manajerial meliputi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*directing*), pengendalian (*controlling*).
2. Fungsi operasional terdiri dari pengadaan tenaga kerja (SDM), pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, pemberhentian kerja.

Adapun fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia menurut S.P. Siagian (2011:38) adalah sebagai berikut :

1. Perencanaan (*Planning*)
2. Pengorganisasian (*Organizing*)
3. Pemberian Motivasi (*motivating*)
4. Pengendalian (*controlling*)
5. Pemberian evaluasi (*evaluating*)

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2016:21) fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.

3. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama bekerja efektif dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

4. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

## 5. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai kebutuhan perusahaan.

## 6. Pengembangan

Arti pengembangan yaitu proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

## 7. Kompensasi

Kompensasi yaitu pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai bukti kepedulian perusahaan.

## 8. Pengintegrasian

Pengintegrasian yaitu kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

## 9. Kedisiplinan

Kedisiplinan yaitu fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujudnya tujuan maksimal.

## 10. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusannya hubungan kerja sama antara seseorang dan perusahaan.

Kesimpulan dari paparan yang telah dijelaskan oleh para ahli maka penulis dapat bahwa fungsi dari manajemen sumber daya manusia

yaitu sebagai proses perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pemberian motivasi (*motivating*), pengendalian (*controlling*), pemberian evaluasi (*evaluating*).

c. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu untuk mengoptimalkan kegunaan dari seluruh pekerja dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Selain itu tujuan manajemen sumber daya manusia juga dapat diartikan sebagai sarana membantu para manajer fungsional atau manajer lini supaya mampu mengelola seluruh pekerja dengan cara-cara yang lebih efektif.

Menurut Sedarmayanti (2014:80) menunjukkan bahwa tujuan-tujuan manajemen sumber daya manusia terdiri dari empat tujuan, yaitu:

1) Tujuan Organisasional

Dalam hal ini untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi. Walaupun secara formal suatu departemen sumber daya manusia diciptakan untuk dapat membantu para manajer, namun demikian para manajer juga tetap bertanggung jawab terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini departemen sumber daya manusia juga membantu para manajer dalam menangani hal-hal yang berhubungan dengan sumber daya manusia Organisasional.

2) Tujuan Fungsional

Untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai maka kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia menjadi tidak berharga jika manajemen sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.

### 3) Tujuan Sosial

Secara etis dan sosial maka merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimasi dampak negatif terhadap organisasi. Kegagalan organisasi dalam menggunakan sumber dayanya bagi keuntungan masyarakat dapat menyebabkan hambatan-hambatan.

### 4) Tujuan Personal

Ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi. Tujuan personal karyawan harus dipertimbangkan jika parakaryawan harus dipertahankan, dipensiunkan, atau dimotivasi. Jika tujuan personal tidak dipertimbangkan, maka kinerja dan kepuasan karyawan dapat menurun dan karyawan dapat meninggalkan organisasi.

Penulis dapat menyimpulkan dari penjelasan di atas maka tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu terdiri dari tujuan organisasional, tujuan fungsional, tujuan sosial dan tujuan personal.

#### d. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam hal ini sumber daya manusia merupakan aset penting bagi organisasi, karena peran dan juga fungsinya tidak dapat digantikan oleh sumber daya yang lain dan tentunya harus selalu berorientasi pada visi dan misi organisasi.

Manajemen sumber daya manusia mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut Hasibuan (2014:14) :

- 1) Menunjukkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan *job deskroption*, *job spesification*, *job requirement*, dan *job evaluation*

- 2) Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the rifth man in the right place and the right man in the right job*
- 3) Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian
- 4) Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang
- 5) Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya
- 6) Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan sejenis
- 7) Memonitor kemajuan teknis dan perkembangan serikat buruh
- 8) Melakukan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan
- 9) Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal
- 10) Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya

Didalam paparan yang telah dijelaskan oleh para ahli maka penulis dapat menyimpulkan bahwa peranan manajemen sumber daya manusia yaitu menetapkan jumlah, menetapkan penarikan, menetapkan program kesejahteraan, meramalkan penawaran, memperkirakan keadaan perekonomian, memonitor dengan cermat, memonitor kemajuan teknis, melakukan pendidikan, mengatur mutasi karyawan dan mengatur pensiun karyawan.

## 2. Stres Kerja

### a. Pengertian Stres Kerja

Stres di tempat kerja merupakan hal yang hampir setiap hari dialami oleh para pekerja dikota besar. Yang dimaksud stres pekerjaan dapat diartikan sebagai

tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi. Dalam arti, stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan karyawan. Mangkunegara (2016:82) mengemukakan stres kerja adalah suatu ketegangan atau tekanan yang dialami ketika tuntutan yang dihadapkan melebihi kekuatan yang ada pada diri kita.

Stres kerja merupakan tekanan fisik dan psikologis yang dirasakan seseorang ketika menghadapi hambatan, tuntutan, atau peluang yang luar biasa. Setiap karyawan memiliki peluang untuk mengalami stres kerja tergantung beban kerja yang dihadapinya.

Menurut Mangkunegara dalam Jauvani, (2017:89) “Stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan”. Stres kerja ini ditunjukkan dari emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan”.

Kondisi ketegangan dapat menciptakan adanya ketidak seimbangan kondisi fisik juga psikis pada karyawan yang bersumber dari Individu maupun Organisasi sehingga berpengaruh pada fisik, psikologis, perilaku karyawan. Didalam stres kerja dapat terjadi dikarenakan adanya ketidak seimbangan antar karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaannya dan dapat terjadi pada semua kondisi

Berdasarkan pendapat para ahli di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa karyawan yang mengalami stres kerja akan menampakkan diri pada berbagai perilaku yang tidak normal seperti gugup, tegang, selalu cemas, gangguan pencernaan, dan tekanan darah tinggi.

b. Faktor - faktor Penyebab Stres Kerja

Pada dasarnya faktor stres kerja dapat terjadi dimana saja, termasuk tempat kerja, stres di tempat kerja sangat mengganggu produktivitas karyawan, sehingga juga bisa berdampak bagi perusahaan.

Stress Kerja bisa disebabkan oleh beberapa faktor, Robbin dan Judge dalam Mauladi & Dihan, (2015:15) menyebutkan beberapa kondisi kerja yang potensial untuk menyebabkan stres dapat berasal dari beberapa faktor antara lain adalah:

1. Penyebab-*penyebab stress on the job*, antara lain:

- a) Terjadinya beban kerja yang berlebihan. Dibedakan atas kelebihan kerja kuantitatif, dimana karyawan merasa pekerjaannya terlalu banyak atau terlalu beragam, dan kelebihan kerja *kualitatif*, dimana karyawan merasa kurang mampu menyelesaikan pekerjaannya atau merasa bahwa standar pekerjaannya terlalu tinggi.
- b) Terdapat tekanan dan desakan waktu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Dalam kurun waktu yang telah ditentukan untuk mencapai target perusahaan, yang bisa menyebabkan terjadinya stress, karena karyawan merasa dikejar-kejar waktu untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah ditargetkan perusahaan.
- c) Mempunyai kualitas supervisi yang jelek, yang mengakibatkan tujuan organisasi tidak dapat dicapai secara maksimal.
- d) Kemenduaan peranan, yang menyebabkan ketidakjelasan peranan masing-masing karyawan, serta menyebabkan tanggung jawab yang luas dan tidak terbatas.
- e) Terdapat frustrasi, secara negatif dianggap sebagai kekecewaan, dimana sesuatu yang diinginkan tidak tercapai. Namun secara positif dapat meyakinkan orang untuk bisa mendapatkan hasil yang lebih baik.

2. Penyebab-penyebab stress *Off the Job*, antara lain:

- a) Adanya kekuatiran finansial, dimana keadaan finansial yang tidak sehat seperti berkurangnya atau ketidakpastian pendapatan.
- b) Terdapat masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak, misal anak sakit atau tidak memiliki anak.
- c) Menimbulkan masalah-masalah fisik, dimana keadaan fisik seseorang akan mengalami perubahan dan perkembangan, seperti mengalami sakit, menjadi lanjut usia, mengalami kecelakaan yang berakibat cacat tubuh, naik atau turunnya berat badan, dan sebagainya.
- d) Terdapat masalah-masalah perkawinan, seperti perceraian atau kematian pasangan.

c. Dampak Stres Kerja

Tuntutan pekerjaan yang berat akan berdampak kepada kinerja yang dihasilkan karyawan, dampak stres kerja menurut Cox dalam Retyaningyas Suganda et al., (2013:24) membagi menjadi lima dampak dari stres kerja yaitu:

1. Subyektif, berupa kekhawatiran atau ketakutan, agresif, apatis, rasa bosan, depresi, kelelahan, frustrasi, kehilangan kendali dan emosi, penghargaan diri yang rendah dan gugup, dan kesepian.
2. Didalam perilaku, berupa mudah mendapatkan kecelakaan, kecanduan alkohol, penyalahgunaan obat, luapan emosional, makan atau merokok berlebihan, perilaku impulsif, tertawa gugup.
3. Kognitif adalah ketidak mampuan untuk membuat keputusan yang masuk akal, daya konsentrasi rendah, kurang perhatian, sangat sensitive terhadap kritik, hambatan mental.

4. Fisiologis adalah kandungan gula darah meningkat, denyut jantung, tekanan darah meningkat, mulut kering, berkeringat, bola mata melebar dan demam.
5. Organisasi adalah angka absensi, omset, produktifitas yang rendah, terasing dari mitra kerja, serta komitmen organisasi dan loyalitas berkurang.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa dampak dari stress kerja yaitu bisa secara subjektif, perilaku, kognitif, fisiologi dan secara organisasi.

d. Pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja

Stres kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, berdasarkan tingkat stress kerja yang dialami karyawan maka pengaruhnya terhadap produktivitas kerja akan berbeda-beda. Pengaruh tersebut sebagai berikut :

1. Jika karyawan mengalami stres yang relatif rendah dan terjadi dalam waktu singkat dapat meningkatkan produktivitas kerja pada umumnya karyawan akan lebih termotivasi untuk lebih cepat, lebih giat dan melakukan berbagai hal yang baik.
2. Jika karyawan mengalami stres yang relatif rendah, tetapi terjadi dalam jangka waktu lama dapat menurunkan produktivitas kerja karena karyawan tersebut merasakan kelelahan, kejenuhan, kecapaian, sehingga produktivitas kerja akan menjadi lebih rendah.
3. Jika karyawan mengalami stres yang tinggi maka produktivitas kerja akan rendah karena karyawan pada umumnya akan memiliki motivasi kerja yang rendah juga.

e. Indikator-Indikator Stres Kerja

Indikator stres kerja menurut Handoko (2018:78) “Stress merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi

seseorang”. Hasil stress yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya. yaitu :

### 1. Perilaku Pribadi

Perilaku pribadi adalah banyaknya tanggung jawab didalam pekerjaan, tidak mudah lelah meskipun banyak pekerjaan yang harus diselesaikan karna adanya kompetisi untuk mencapai target kerja yang memungkinkan munculnya stress kerja.

### 2. Beban Kerja

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu untk organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

### 3. Psikologis

Psikologis adalah ilmu pengetahuan yang mempelajari tingkah laku terbuka dan tertutup pada manusia baik selaku individu maupun kelompok, dalam hubungannya dengan lingkungan.

Berdasarkan uraian teori-teori diatas, maka peneliti untuk variable stres kerja yaitu respon fisik atau psikis yang memiliki dampak untuk beberapa aspek dalam pekerjaan seorang karyawan.

## 3. Kompensasi

### a. Pengertian kompensasi

Kompensasi yang biasanya sering disebut juga dengan imbalan merupakan bagian yang menentukan keberhasilan suatu program manajemen. Tujuan utama pemberian kompensasi untuk menarik karyawan yang berkualitas, mempertahankan karyawan, memotivasi kinerja, membangun komitmen karyawan,

dan satu hal yang sering terlupakan adalah mendorong pengetahuan dan ketrampilan karyawan dalam upaya meningkatkan kompetensi organisasi perusahaan secara keseluruhan. Menurut Nawawi (2016:315) menyatakan bahwa “kompensasi bagi organisasi perusahaan berarti penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja”.

Kompensasi juga merupakan faktor peningkatan kinerja Khair, (2017:14). Kompensasi meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian,

Menurut Schneid (2016:230) menyatakan bahwa “ kompensasi karyawan adalah kesepakatan antara perusahaan dan karyawan dalam penjaminan, dimana presentase upah yang diberikan (dua pertiga dari pokok) dan penjaminan penuh atas biaya pengobatan ketika terjadi perawatan dalam pekerjaan. Penjaminan kepada karyawan berupa biaya pengobatan dan upah dilakukan dalam rangka memberikan perlindungan atas tindakan hukum”.

Kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya, kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada pegawai secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan teori diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa kompensasi adalah sebuah balas jasa yang diberikan oleh organisasi baik berbentuk langsung maupun tidak langsung atas kontribusi karyawan dalam mewujudkan tujuan organisasi melalui kegiatan yang disebut bekerja.

## b. Tujuan Kompensasi

Pemberian kompensasi karyawan oleh perusahaan memiliki tujuan tertentu. Diantaranya adalah untuk menghargai prestasi karyawan, menjamin keadilan gaji karyawan, mempertahankan karyawan atau mengurangi *turnover* karyawan, dan memenuhi peraturan-peraturan.

Menurut Hasibuan (2015:121), tujuan pemberian kompensasi ( balas jasa) adalah antara lain:

### 1. Ikatan kerja sama

Dengan pemberian kompensasi maka terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan bawahan, di mana karyawan harus mengajarkan tugas-tugasnya dengan baik, sedang pengusaha atau majikan wajib membayar kompensasi itu sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

### 2. Kepuasan kerja

Dengan balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status, sosial, dan egoistiknya sehingga ia memperoleh kepuasan kerja dan jabatannya itu.

### 3. Pengadaan efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, maka pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan itu akan lebih mudah.

### 4. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer, akan mudah memotivasi bawahannya.

5. Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi agar prinsip adil dan layak serta eksternal konsisten yang komperatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* relatif kecil.

6. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

7. Pengaruh serikat buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada kerjanya.

8. Pengaruh pemerintah

Jika program kompensasi itu sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

c. Jenis Kompensasi

1) Kompensasi Langsung (Direct Compensation) meliputi :

- a) Gaji,
- b) Upah,
- c) Insentif,
- d) Bonus.

2) Kompensasi tidak langsung (Indirect Compensation) dalam bentuk :

- a) Istirahat on-the-job,
- b) Hari-hari sakit,
- c) Liburan dan cuti,

d) Alasan-alasan lain kehamilan, kecelakaan, dan lain-lain.

d. Indikator Kompensasi

Indikator kompensasi sesuai peraturan adalah gaji, bonus, upah, hal tersebut dalam kompensasi finansial, namun dalam non finansialnya asuransi dan tunjangan-tunjangan. Indikator yang berbeda-beda dalam proses pemberian kompensasi untuk karyawan.

Indikator-indikator dari kompensasi berdasarkan pendapat Menurut Hasibuan, (2018:41) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

1. Kompensasi Langsung ( *direct compensation* )

a. Gaji

Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.

b. Upah

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam, upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja dan pemeliharaan.

c. Bonus

Bonus adalah tambahan kompensasi yang diterima karyawan karena karyawan mampu mencapai target perusahaan.

d. Insentif

Tambahan kompensasi di atas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan.

2. Kompensasi tidak langsung ( *indirect compensation* )

a. Asuransi

Jaminan yang diberikan perusahaan kepada karyawan berupa asuransi kesehatan, kesejahteraan dan sebagainya.

b. Fasilitas

Bentuk apresiasi dengan kegiatan yang bertujuan menghilangkan rasa jenuh.

4. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Untuk melakukan tindakan tertentu seperti menjalankan pekerjaannya dengan baik dan menghasilkan kepuasan baik untuk perusahaan ataupun diri sendiri, seorang pimpinan harus mengetahui motivasi pegawainya, sebab faktor ini penting untuk mengoptimalkan kinerja sumber daya manusia, yang akhirnya untuk mencapai tujuan instansi. Menurut Bangun (2012 : 313) motivasi adalah “suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku (*to behave*) secara teratur”.

Menurut Ochola (2018 : 2), berikut beberapa cara yang dapat meningkatkan motivasi kerja melalui training dan workshops, gaya kepemimpinan yang bagus, mengingatkan lingkungan kerja, fasilitas organisasi, mentoring, coaching, konseling, dan asimilasi.

Motivasi harus ditanamkan kepada karyawan, apabila karyawan tidak ditanamkan motivasi maka setiap urusan atau pekerjaan tidak akan selesai dengan baik, karena tidak adanya semangat di dalam diri karyawan tersebut. Menurut Sekamdo, (2021 : 121) Motivasi kerja adalah seorang pimpinan harus mengetahui

motivasi karyawannya, penyebab faktor ini penting untuk mengoptimalkan kinerja sumber daya manusia.

Berdasarkan beberapa pengertian motivasi kerja menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu dorongan dengan tujuan sebagai penyemangat atau penggerak untuk seseorang sebagai upaya dalam hal yang positif bahkan hingga negative.

## b. Jenis-jenis Motivasi Kerja

### 1. Motivasi Instrinsik

Motivasi instrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu.

### 2. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah dorongan dari luar diri, tindakan atau perbuatan yang didasari oleh dorongan-dorongan yang bersumber dari luar pribadi seseorang (lingkungan) untuk melakukan sesuatu karena adanya paksaan dari luar.

Motivasi ditimbulkan bisa dari diri sendiri tanpa adanya campur tangan orang lain, dan motivasi ada yang berasal dari luar diri sendiri. Adanya pemberian motivasi kerja bertujuan untuk mengubah perilaku pegawai sesuai dengan keinginan perusahaan serta dengan pemberian motivasi sebenarnya terkandung makna bahwa setiap pegawai perlu diperlakukan dengan segala kelebihan, keterbatasan, dan kekurangan-kekurangannya.

## c. Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Sunyoto (2015:199) tujuan pemberian antara lain :

### 1. Mendorong gairah dan semangat kerja pegawai

2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
3. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai organisasi
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan dan partisipasi pegawai

Adapun tujuan motivasi lainnya sebagai berikut :

- 1) Tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau memajukan pada siswanya agar timbul keinginan dan kemauannya untuk meningkatkan prestasi kinerja sesuai dengan yang diharapkan dan ditetapkan oleh perusahaan.
- 2) Tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan pegawai atau bawahan dalam meningkatkan prestasi kerjanya sehingga tercapai tujuan organisasi yang dipimpinnya.

#### d. Teori Motivasi kerja

Teori kebutuhan maslow sudah lama dikenal sebagai sebuah teori yang sangat realistis untuk diterapkan. Abraham Maslow, sangat dikenal dengan teori kebutuhan, yang banyak menjadikannya sebagai titik acuan oleh sebagian besar orang untuk memahami motivasi kerja seseorang dalam sebuah organisasi, baik dalam skala mikro maupun makro, menurut Fahmi (2016 : 90).

Dalam konsep teori maslow ini bahwa manusia memiliki 5 (lima) tingkatan kebutuhan, yang dimana setiap tingkatan akan memperoleh hasil atas tingkatan yang telah dilaluinya. Adapun hierarki kebutuhan maslow tersebut, yaitu :

1. Pengembangan diri dan pemenuhan idiologi.
2. Penghargaan

3. Sosial
4. Rasa aman
5. Fisiologis

e. Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja sangatlah penting bagi karyawan karena dapat memotivasi karyawan untuk melawan rasa jenuh dan rasa penat dalam bekerja dan memberikan motivasi yang tepat dapat meningkatkan semangat dan kemauan karyawan.

Indikator motivasi kerja menurut Menurut Sekamdo, (2021 : 121) Motivasi kerja adalah seorang pimpinan harus mengetahui motivasi karyawannya, penyebab faktor ini penting untuk mengoptimalkan kinerja sumber daya manusia.

1. Kebutuhan akan pencapaian atau prestasi ( *Need for achievement* )  
Yaitu :
  - a) Keinginan untuk berprestasi
  - b) Memenuhi standar kerja
  - c) Berusaha meningkatkan kemampuan
2. Kebutuhan akan kekuasaan ( *Need for Power* ) Yaitu :
  - a) Keinginan mendorong rekan kerja
  - b) Bertanggung jawab terhadap orang lain
  - c) Memiliki otoritas atas orang lain
3. Kebutuhan akan hubungan atau berafiliasi ( *Need for Affiliation* ) Yaitu:
  - a) Menjalin hubungan dan komunikasi dengan ramah dan akrab.

Berdasarkan penjelasan diatas para ahli diatas maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan atau hasrat yang timbul dari faktor internal maupun eksternal. Motivasi merupakan proses mewujudkannya

kepercayaan diri karyawan melalui memberikan semangat yang lebih, maka akan terjadinya atau terwujudnya tujuan perusahaan.

## 5. Kinerja Karyawan

### a. Pengertian Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja menurut Mangkunegara (2015:61), adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Konsistensi Kinerja Pegawai atau Kinerja karyawan adalah suatu hal sangat berpengaruh bagi kesuksesan sebuah perusahaan, Kinerja atau performa karyawan yang bagus akan berbanding lurus dengan hasil baik dalam perkembangan bisnis perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2016:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.

Hasibuan (2016:105) menyatakan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan. Kata kinerja dalam konteks tugas, sama dengan prestasi kerja. Penilaian kinerja merupakan hal yang paling penting dijadikan landasan untuk mengetahui *performance* dari seseorang pegawai. Seorang pimpinan akan menggunakan uraian pekerjaan sebagai tolak ukur, bila pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan atau melebihi uraian pekerjaan, berarti pekerjaan itu berhasil dilaksanakan dengan baik. Akan tetapi, kalau pelaksanaan pekerjaan berada di bawah uraian pekerjaan, pelaksanaan tersebut kurang berhasil.

Kinerja merupakan sebuah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan di sebuah organisasi, secara kualitas dan kuantitas didasarkan pada pengetahuan yang dimiliki, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu dalam rangka mencapai tujuan, visi dan misi organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan etika”

Berdasarkan pengertian para ahli diatas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja baik dalam bentuk kualitas dan kuantitas terhadap pekerjaannya yang diperoleh karyawan dalam periode tertentu.

#### b. Kegunaan Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan memiliki beberapa kegunaan seperti yang akan dikemukakan oleh Mangkunegara (2016: 45) mengenai kegunaan penilaian prestasi kerja (kinerja) karyawan adalah :

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan pemberian balas jasa.
2. Untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.
3. Sebagai alat untuk menerima kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan pegawai.
4. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan pegawai.
5. Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas.

Berdasarkan uraian di atas kegunaan penilaian kinerja karyawan sangat penting mengingat sejauh mana kondisi kinerja karyawan tersebut. Dengan demikian kinerja sangat memiliki banyak kegunaan baik bagi karyawan itu sendiri maupun bagi organisasi.

### c. Penilaian Kinerja Karyawan

Setiap perusahaan atau organisasi pasti melakukan penilaian kinerja pegawai, karena ini menentukan keberhasilan dalam sebuah pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi tersebut, Wilson Bangun (2012:231) menjelaskan bahwa penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan oleh organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan. Bila hasil kerja yang diperoleh sampai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja seseorang karyawan termasuk kedalam kategori baik. Demikian sebaliknya, seorang karyawan yang hasil kerjanya tidak mencapai standar pekerjaan termasuk pada kinerja yang tidak baik atau rendah.

Secara umum tujuan dari penilaian kinerja adalah memberikan timbal balik kepada karyawan dalam upaya memperbaiki kinerja pegawai, dan untuk meningkatkan produktivitas organisasi. Secara khusus tujuan penilaian kinerja adalah sebagai pertimbangan keputusan-keputusan organisasi terhadap pegawainya mengenai promosi, mutasi, kenaikan gaji, pendidikan, dan pelatihan ataupun kebijakan manajerial lainnya. Menurut Rivai (2018:563) manfaat penilain kinerja adalah sebagai berikut :

- a) Manfaat bagi karyawan yang dinilai, antara lain :
  - 1) Meningkatkan motivasi.
  - 2) Meningkatkan kepuasan kerja.
  - 3) Adanya kejelasan standar hasil yang diharapkan.
  - 4) Adanya kesempatan berkomunikasi ke atas.
  - 5) Peningkatan pengertian tentang nilai pribadi.

b) Manfaat bagi penilai

- 1) Meningkatkan kepuasan kerja
- 2) Kesempatan untuk mengukur dan mengidentifikasi
- 3) Kecenderungan kinerja pegawai.
- 4) Meningkatkan kepuasan kerja baik para manajer maupun pegawai.
- 5) Sebagai sarana meningkatkan motivasi pegawai.
- 6) Bisa mengidentifikasi kesempatan untuk rotasi pegawai.

c) Manfaat bagi Organisasi

- 1) Perbaiki seluruh simpul unit-unit yang ada dalam organisasi.
- 2) Meningkatkan kualitas komunikasi.
- 3) Meningkatkan motivasi karyawan secara keseluruhan.
- 4) Meningkatkan pandangan secara luas menyangkut tugas yang dilakukan masing-masing pegawai.

d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

1. Menurut Robbins dalam Maulana (2015), factor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dipengaruhi oleh sejumlah factor antara lain :

- a. Dasar-dasar perilaku individu yang meliputi karakteristik biografis, kemampuan dan pembelajaran.
- b. Nilai, sikap dan kepuasan kerja.
- c. Komitmen
- d. Persepsi dan pengambilan keputusan individu.
- e. Motivasi.

Menurut Prawirosentono dalam Damayanti (2013), Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti pengetahuan, teknis, ketergantungan terhadap orang lain, kebijakan, kemampuan karyawan, kehadiran, kepemimpinan,

dan bahkan minat yang akan membuat karyawan lebih mempunyai kemauan untuk meningkatkan kinerja mereka dengan sangat baik dan berkualitas. Kinerja karyawan yang berkualitas disebabkan karena adanya kemampuan, komunikasi, dan keterampilan kerja karyawan. Dalam upaya peningkatan hasil pekerjaan yang lebih baik dibutuhkan sebuah penilaian kinerja. Dimana penilaian kinerja adalah suatu proses yang dipakai oleh perusahaan untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja karyawan. Karyawan perusahaan berusaha untuk merencanakan, mengatur dan melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Tanggung jawab karyawan dalam bekerja nantinya akan mempunyai dampak yang positif untuk peningkatan kinerja apabila karyawan melakukan segala pekerjaannya dengan baik.

e. Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah perusahaan tidak terlepas dari yang namanya evaluasi kinerja, dimana kinerja setiap karyawan akan dinilai dalam beberapa periode tertentu. Hal ini dilakukan untuk melihat sejauh mana karyawan dapat bekerja dan memenuhi standar perusahaan, sehingga ketika ada kesalahan atau penyimpangan bisa dilakukan perbaikan dengan segera.

Dalam melakukan penelitian terhadap kinerja karyawan yang berdasarkan deskripsi perilaku spesifik, maka ada beberapa indikator perlu mendapat perhatian menurut Widandari dan Gilang (2019 : 1348) kinerja karyawan adalah suatu ilmu yang memadukan seni didalamnya untuk menerapkan suatu konsep manajemen yang dimiliki tingkat fleksibilitas yang representative dan aspiratif guna mewujudkan visi dan misi perusahaan dengan cara mempergunakan orang yang ada di organisasi tersebut secara maksimal.

1. Hasil Kerja

Merupakan bentuk barang dan jenis yang dapat diukur jumlah atau

kuantitas dan kualitasnya. Dan indicator yang digunakan adalah kecepatan dalam melaksanakan tugas dengan baik dan benar hasil pekerjaannya.

## 2. Perilaku Kerja

Ketika berada ditempat kerja dan melaksanakan pekerjaan, karyawan melakukan dua jenis perilaku kerja dan perilaku pribadinya. Indikator yang digunakan adalah disiplin kerja, profesionalisme, dan kerja sama.

## 3. Sifat Pribadi

Sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan yang diperlakukan oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Indikator yang digunakan adalah keterampilan, pengetahuan, dan kejujuran.

## B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu oleh peneliti dijadikan rujukan guna mendapatkan informasi pelengkap, adapun hasil penelitian terdahulu yang peneliti cantumkan sebagai dasar dalam penelitian peneliti yaitu sebagai berikut :

**Tabel 4**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti	Judul	Teknik Analisis Data	Hasil
1.	Tomy Sun Siagian, Hamanan Khair (2018)  Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Volume 1 No. 1 (2018) 59-70	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening	Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif korelasional.	Pengaruh variable X1 dan X2 terhadap variable X3 sebesar 0.340. nilai R-square sebesar 0.340 mengindikasikan bahwa variasi nilai variabel X3 mampu dijelaskan oleh variasi nilai variabel X1 dan X2 sebesar 34,0%. Pengaruh variable X1, X2 dan X3 terhadap variable Y sebesar 0.482. nilai R-square sebesar 0.482 mengidentifikasi

No	Peneliti	Judul	Teknik Analisis Data	Hasil
	ISSN: 2623-2634 DOI: <a href="https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241">https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241</a>			bahwa variasi nilai variabel Y mampu dijelaskan variabel nilai X1, X2 dan X3 sebesar 48,2%.
2.	Suhardi dan Imron (2015)  Jurnal Ekonomu dan Manajemen Volume 5, No. 1(2019) 64-83 ISSN : 2443-2164 dan E-ISSN : 2621-2358	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerja Sama TIM, Dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Dan dampaknya Kepada Kinerja Pegawai	Regresi Linier Berganda	Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan, kerjasama tim, dan budaya organisasi terhadap prestasi kerja. Variabel kerjasama tim memberikan kontribusi terbesar terhadap prncapaian Prestasi kerja.
3	Hakim Fachrezi dan Hazmanan Khair (2020)  Jurnal Ilmiah Magiester Manajemen Volume 3, Nomor 1, Maret 2020 (107-119)	Pengaruh Komunkasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh dan tidak signifikan antara variabel komunikasiterhadap kinerja. Selanjutnya Motivasi bukan berperan sebagai mediator terhadap kinerja, selanjutnya hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh dan signifikan antara variabel lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja.

No	Peneliti	Judul	Teknik Analisis Data	Hasil
	e-ISSN 2623-2634 DOI: <a href="https://doi.org/10.30596/maneggio.v3il.4834">https://doi.org/10.30596/maneggio.v3il.4834</a>			
4	Mohammad Imam Zulkarnain (2016)  DIA, Jurnal Administrasi Publik  Desember 2016, Volume 14, No. 2, hal 165-178  ISSN : 0216-6496	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jawa Timur I	Regresi Linier Berganda	Hasil pengujian hipotesis secara parsial membuktikan bahwa remunerasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan pada tabel 5.9. diperoleh nilai t hitung 2,044 dengan taraf signifikansi hitung sebesar 0,044 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak Ho dan menerima Ha.
5	Denok Sunarsi(2018)  JIMF - Volume 1 Nomor 2,  Februari 2018  E-ISSN : 2599-171X.	Pengaruh Kompensasi, Komunikasi dan Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Catur	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, komunikasi dan stress kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja dan besarnya pengaruh kompensasi, komunikasi, dan stress kerja terhadap prestasi

No	Peneliti	Judul	Teknik Analisis Data	Hasil
		Putra Jaya Kota Depok- Jawa barat		kerja adalah $F_{hitung} 32,846 > F_{tabel} 2,748$ .
6	Ni Made Nurchayani, I.G.A Dewi Adnyani (2016)  Jurnal Manajemen Unud (2016) 500-532 Volume 5, No 1 ISSN : 2302- 8912	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	Regresi Linier Berganda	Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasa kerja memediasi pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karywan.
7	Nurlia Karim (2013)  Jurnal Emba Volume 1, No 4, Desember 2013 (513-522) ISSM : 2303- 1174	Stres kerja Pengaruhnya Terhadap Prestasi kerja pada Karwayawan Cafe Bambu Express Manado	Regresi Linier Berganda	Hasil Penelitian secara simultan faktor-faktor stres kerja seperti konflik kerja, beban kerja, waktu kerja dan kepemimpinan secara bersamaan berpengaruh terhadap prestasi kerja dengan nilai t yang paling besar.
8	Anik Irawati (2018)  Akuntabilitas Jurnal Ilmu	Pengaruh Stres kerja, motivasi kerja, kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bhwa stres kerja dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan, kompensasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

No	Peneliti	Judul	Teknik Analisis Data	Hasil
	Akuntansi 2018 (117-134) Volume 11, No 1 E-ISSN : 2461-119 DOI: 10.15408/akt.v11i1.8789	lama kerja sebagai variabel moderating		Selain itu, waktu kerja tidak mampu memoderasi pengaruh stres kerja, motivasi karyawan, dan kompensasi kinerja karyawan.
9	Robby Darma at all (2020)  Volume 1, Issue 6, Juli 2020 ISSN : 2686-4924 DOI: 10.31933/JIMT	Pengaruh stres kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada mandiri utama Finance	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan. Terdapat hasil positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.
10	Edian Fahmy at all (2021)  Jurnal Ekonomi Efektif (2021) Volume 3, No 4, Juli 2021 ISSN : 2622-8882	Pengaruh Motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Screenplay Productions Di Jakarta Pusat	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 42,1% uji hipotesis diperoleh $t$ hitung $>$ $t$ tabel atau $(8,824 > 1,982)$ . Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 38,5%, uji hipotesis diperoleh $t$ hitung $>$ $t$ tabel atau $(8,129 > 1,982)$ . Motivasi kerja

No	Peneliti	Judul	Teknik Analisis Data	Hasil
	DOI: <a href="http://dx.doi.org/10.32493/JEE.v3i4.11291">http://dx.doi.org/10.32493/JEE.v3i4.11291</a>			dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 9,403 + 0,403X_1 + 0,368X_2$ dan kontribusi pengaruh sebesar 51,8%, uji hipotesis diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(56,861 > 1,690)$

### C. Kerangka Pemikiran

Suatu organisasi yang memiliki karyawan yang kinerjanya baik maka organisasi tersebut akan berjalan dengan baik, sehingga memiliki hubungan yang erat antara kinerja individu dengan kinerja bersama organisasi atau perusahaan. Takaran kesuksesan suatu karyawan atau pegawai tidak dapat digeneralisasikan dengan karyawan lainnya karena harus disesuaikan dengan ukuran yang berlaku dan jenis suatu pekerjaan yang dilakukannya.

Kinerja karyawan merupakan hasil dari kinerja, kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat diukur dari akibat yang dihasilkan oleh karena itu produktivitas bukan menyangkut karakteristik pribadi yang ditunjukkan oleh seseorang karyawan melainkan hasil kinerja yang telah dan akan dilakukan oleh individu tersebut.

Kinerja karyawan dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tetapi berhubungan dengan banyak faktor seperti kepemimpinan, komunikasi, dan motivasi terhadap produktivitas karyawan atau guru dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### 1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja

Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir,

dan kondisi seorang karyawan. Menurut Usailan Oemar (2017:14) menyimpulkan bahwa adanya pengaruh positif dari stress kerja terhadap kinerja pegawai. Dalam kondisi ini menggambarkan bahwa semakin baik tingkat pengelolaan stress karyawan maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Kemudian Ferdy Roring (2017:25) menyatakan bahwa konflik kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan Bank Danamon Cabang Manado. Dalam kondisi ini menggambarkan bahwa semakin meningkatnya kompensasi yang diberikan akan berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja karyawan tersebut.

## 2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

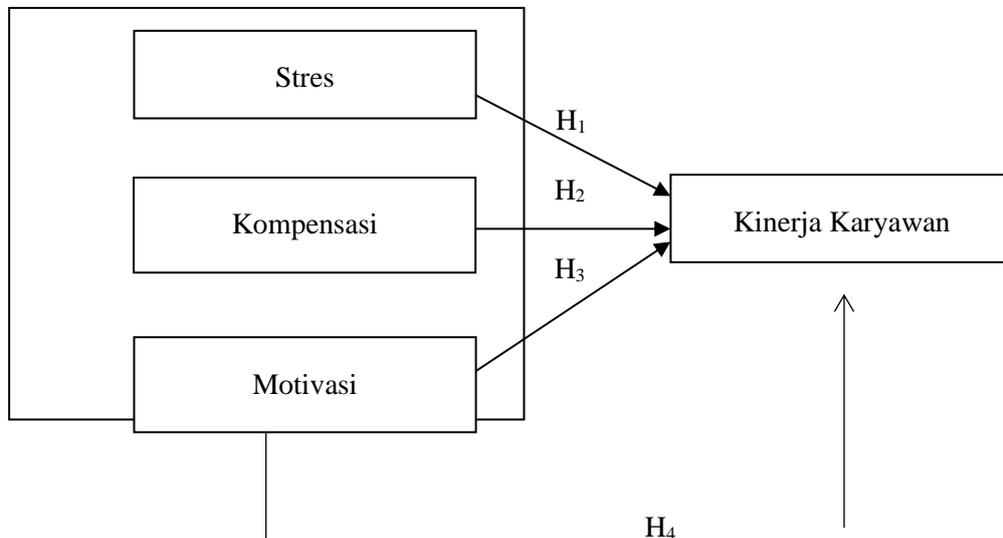
Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima baik berupa fisik maupun non fisik. Kompensasi juga berarti seluruh imbalan yang diterima oleh seorang pekerja/karyawan atas jasa atau hasil dari pekerjaannya dalam sebuah perusahaan dalam bentuk uang atau barang, baik secara langsung maupun tidak langsung. Istilah ini amat sangat berhubungan dengan imbalan finansial (*financial reward*) yang diberikan kepada seseorang atas dasar hubungan pekerjaan.

Menurut Hasibuan (2014:118) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sedangkan Henry Simamora (2014:442) kompensasi adalah semua bentuk kembalian finansial, jasa-jasa terwujud dan tunjangan yang diperoleh karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaiannya.

### 3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Motivasi adalah 'alasan' yang mendasari sebuah perbuatan yang dilakukan oleh seorang individu. Seseorang dikatakan memiliki motivasi tinggi dapat diartikan orang tersebut memiliki alasan yang sangat kuat untuk mencapai apa yang diinginkannya dengan mengerjakan pekerjaannya yang sekarang. Berbeda dengan motivasi dalam pengertian yang berkembang di masyarakat yang sering kali disamakan dengan 'semangat', seperti contoh dalam percakapan "saya ingin anak saya memiliki motivasi yang tinggi". Statemen ini bisa diartikan orang tua tersebut menginginkan anaknya memiliki semangat belajar yang tinggi. Maka, perlu dipahami bahwa ada perbedaan penggunaan istilah motivasi di masyarakat. Ada yang mengartikan motivasi sebagai sebuah alasan, dan ada juga yang mengartikan motivasi sama dengan semangat. Motivasi kerja merupakan cara pemimpin dalam mempengaruhi perilaku anggotanya untuk dapat bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan secara lebih produktif demi mencapai tujuan organisasi atau instansi Hasibuan, (2016:16).

Untuk mempermudah alur penelitian maka penulis menggambar kerangka pemikiran sebagai berikut :



Gambar 1

#### Kerangka Berpikir

### D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban permasalahan sementara yang bersifat dugaan dari suatu penelitian lapangan. Berdasarkan pokok permasalahan yang diteliti maka dalam penelitian ini penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

#### 1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Laundry *Express*

Stres merupakan faktor penentu keberhasilan suatu organisasi, stres kerja sangat berpengaruh perannya untuk mengatur untuk terselesaikannya suatu tugas dan kewajiban-kewajibannya, stres yang salah dan tinggi akan berdampak baik bagi organisasi sehingga tidak akan mencapai tujuannya secara optimal.

Berdasarkan penelitian menurut Yohana Lasmaria Panggabean (2019 : 88) menyatakan “konflik kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja pegawai, maka hipotesis kedua yang diajukan pada penelitian ini adalah Konflik Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”.

Manajemen yang baik dapat menghasilkan tata tertib dan konsistensi dengan merancang rencana-rencana yang telah disepakati dan formal, menyusun struktur organisasi yang baik dan memantau hasil lewat perbandingan terhadap rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Stres kerja sebaliknya berkaitan dengan hal-hal yang mengatasi perubahan. Stres kerja menentukan arah kemana tujuan organisasi dengan mengembangkan visi dan misi terhadap masa depan suatu organisasi, kemudian berpengaruh terhadap kompensasi setiap orang dan orang-orang tersebut dalam menyikapi rintangan atau segala cobaan yang akan bisa terjadi kemudian hari.

Sulastri & Onsardi, (2020 : 98) jika nilai Sig. < 0.05 dapat dikatakan bahwa hubungan stres kerja dan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan signifikan dan jika nilai thitung > ttabel atau -thitung < -ttabel H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima. Pada Tabel 4 dapat dilihat bahwa pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan didapat nilai thitung sebesar -6.245 dan diketahui ttabel-1,972 dengan nilai signifikansi 0,000. Sehingga dapat diambil keputusan H<sub>0</sub> ditolak.

**H<sub>1</sub> : Stres Kerja Berrpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan *Laundry Express* Kota Bogor.**

## 2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan *Laundry Express*

Kompensasi merupakan sektor yang harus diperhatikan dalam menjalankan tugas dalam berorganisasi, karena apabila kompensasi tidak dijalankan dengan baik maka akan berdampak negatif terhadap tujuan yang telah ditetapkan.

Kompensasi memiliki peranan yang sangat sentral dalam kehidupan baik perusahaan/organisasi, oleh karena itu kompensasi memiliki peranan yang sangat penting. Hasibuan (2014:118) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk

uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

(Asep et al., n.d.) hipotesis. Hasil penelitian ini variabel kompensasi diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,710 dengan kriteria baik. Variabel kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,838 dengan kriteria baik. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi  $Y = 15,490 + 0,617X$ , dan nilai koefisien korelasi 0,729 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 53,1%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

## **H<sub>2</sub> : Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Laundry *Express***

### 3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Laundry *Express* Kota Bogor

Motivasi adalah sebuah dorongan atau hasrat minat yang besar terhadap suatu keinginan, cita-cita dan tujuan tertentu. Adanya suatu motivasi dapat menimbulkan semangat yang besar dalam menjalani hidup untuk tercapainya satu atau lebih tujuan yang telah diinginkannya sedari dulu.

Seseorang yang memiliki motivasi yang tinggi akan berdampak positif bagi keberlangsungan hidupnya untuk mencapai cita-cita dan menjalani hidup dengan lebih baik, motivasi merupakan kebutuhan yang harus ada dalam diri seseorang, apabila seseorang tidak memiliki motivasi maka kehidupan yang dijalannya tidak akan berjalan dengan baik dan tujuan yang diinginkan tidak akan tercapai.

Menurut Heru Sugara dan Viktor (2019:100) Berdasarkan hasil uji, didapati hasil bahwa Motivasi berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Produktivitas dengan total pengaruh sebesar 11,8 %. Artinya Motivasi ternyata dapat meningkatkan

Produktivitas dari pada karyawan yang ada di CV. Pelita Mas. Artinya dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

**$H_3$  : Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Laundry *Express* Kota Bogor.**

4. Pengaruh Stres, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan *Laundry Express* Kota Bogor.

Stres kerja merupakan suatu gejala atau perasaan yang dapat timbul dalam diri seorang pekerja dan dapat memberikan dampak dalam suatu organisasi atau perusahaan, beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang membutuhkan proses mental atau kemampuan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, baik dalam bentuk fisik maupun psikis.

Menurut Ni Luh dan Made Surya (2017: 91) Hasil analisis pengaruh Beban Kerja terhadap Turnover Intention diperoleh nilai Sig. t sebesar 0,016 dengan nilai koefisien beta 0,239. Nilai Sig. t  $0,016 < 0,05$  mengindikasikan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention. Hasil penelitian membuktikan bahwa lingkungan beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap turnover intention. Hasil ini sesuai dengan hipotesis satu ( $H_2$ ) yang menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention apabila perusahaan memberikan pekerjaan yang berlebihan dan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan maka turnover intention akan meningkat

**$H_4$  : Stres, Kompensasi Dan Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan *Laundry Express* Kota Bogor.**