

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kajian Teori**

##### **2.1.1 Kompensasi**

###### **2.1.1.1 Pengertian Kompensasi**

Kompensasi berarti setiap pemasukan dalam bentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa perusahaan. Kompensasi adalah biaya perusahaan. Perusahaan mengharapkan dengan adanya kompensasi sebagai imbalan dapat membantu peningkatan produktivitas karyawan. Perusahaan berpikiran bahwa dan kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan berupa upah yang adil dan wajar sesuai dengan kontribusi karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan (Prasetyo et al., 2021).

Menurut Dwianto et al. (2019) kompensasi adalah balas jasa karyawan yang bekerja di suatu perusahaan, berkontribusi baik fisik maupun pikiran, sesuai dengan aturan dan kontrak yang telah ditentukan kepada karyawan yang bekerja untuk perusahaan. Dalam hubungan ini peningkatan kualitas manusia menjadi prioritas utama. Perusahaan memiliki kepentingan dalam mempertahankan karyawan tetap bekerja di perusahaan dan perusahaan berkomitmen untuk memberikan kompensasi yang memadai kepada karyawannya dalam bentuk tunjangan, gaji, dan tunjangan lainnya agar mereka dapat bekerja lebih aktif. Keadilan antara karyawan dan perusahaan dapat

dijamin dengan adanya sistem kompensasi yang baik. Setiap karyawan dapat menerima kompensasi yang sesuai dengan tujuan, tanggung jawab, jabatan, dan hasil kerja.

Menurut Darma & Supriyanto (2017) kompensasi diartikan sebagai sebuah tanggung jawab dan kemampuan perusahaan untuk mendukung karyawannya dalam melaksanakan tugasnya dan memberikan kompensasi atas pekerjaannya. Semua organisasi harus berusaha untuk memberikan program kompensasi yang berkompetitif supaya kepuasan kerja karyawan dapat meningkat. Karyawan yang puas terhadap pekerjaannya diharapkan dapat membuat karyawan menjadi lebih setia terhadap perusahaan. Karyawan akan termotivasi ketika bekerja, karyawan merasa lebih bahagia ketika bekerja, dan pada akhirnya karyawan lebih produktif.

Dari beberapa pengertian kompensasi diatas, peneliti dapat menyimpulkan kompensasi merupakan kemampuan dan tanggung jawab perusahaan untuk membalas jasa karyawan dan memberi kompensasi kepada mereka atas pekerjaan dalam bentuk uang atau barang. sesuai dengan aturan dan kontrak yang sudah ditetapkan.

#### 2.1.1.2 Tujuan Kompensasi

Dwianto et al. (2019) menjelaskan beberapa tujuan diberikan kompensasi antara lain.

1. Asosiasi Koperasi

Kerjasama antara pekerja dengan pemberi kerja akan terjalin dengan adanya pemberian kompensasi. Pekerja melaksanakan tugas sesuai dengan standar

perusahaan, sedangkan pemberi kerja harus membayar imbal jasa yang sesuai dengan kesepakatan.

2. Kepuasan Kerja

Karyawan akan merasa puas dengan pemberian kompensasi yang cukup. Dengan kompensasi yang cukup, berbagai kebutuhan dari karyawan akan terpenuhi. Dari situlah timbul kepuasan dari pekerjaan yang dilakukan.

3. Pengadaan yang Efektif

Tentu membutuhkan biaya yang mahal untuk mempekerjakan karyawan yang berkualitas. Dengan menetapkan program kompensasi yang besar, maka perusahaan akan lebih mudah menentukan kualifikasi dari karyawan.

4. Motivasi

Kompensasi yang baik dapat membantu perusahaan untuk memotivasi karyawannya untuk meningkatkan prestasinya.

5. Stabilitas Karyawan

Karyawan akan lebih betah untuk bertahan diperusahaan jika pemberian kompensasi dan lingkungan kerja menjalankan prinsip dan adil dan layak.

6. Disiplin

Karyawan cenderung menunjukkan sikap disiplin yang baik jika diberikan kompensasi yang besar. Karyawan akan menaati dan memahami peraturan yang berlaku dalam organisasi

#### 7. Pengaruh Serikat Pekerja

Pengaruh dari serikat kerja dapat dihindari jika pemberian kompensasi yang cukup. Dari situ juga, karyawan akan lebih fokus pada pekerjaannya.

#### 8. Pengaruh Pemerintah

Campur tangan dari pemerintah dapat dihindari jika pemberian kompensasi pada karyawan telah menaati peraturan undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku, seperti upah minimum kerja (UMK).

#### 2.1.1.3 Indikator Kompensasi

Prasetyo et al. (2021) menjelaskan bahwa ada tiga indikator yang dapat menilai kompensasi sebagai berikut.

##### 1. Upah atau Gaji

Pembayaran teratur yang tidak tetap, biasanya dibayarkan setiap hari atau setiap minggu, yang dilakukan oleh pemberi kerja kepada seorang karyawan, terutama kepada pekerja manual atau tidak terampil. Pembayaran teratur yang tetap, biasanya dibayarkan setiap bulan yang dibuat oleh pemberi kerja kepada seorang karyawan, terutama seorang profesional atau pekerja kerah putih.

##### 2. Insentif

Sesuatu yang membangkitkan atau cenderung mendorong untuk bertindak atau usaha yang lebih besar, sebagai imbalan yang ditawarkan untuk peningkatan produktivitas.

### 3. Tunjangan

Uang yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk tujuan tertentu, seperti transportasi, biaya perawatan kesehatan, dan yang lainnya. Tunjangan tersebut didistribusikan kepada karyawan melalui penggajian reguler.

## **2.1.2 Stres Kerja**

### 2.1.2.1 Pengertian Stres Kerja

Fraida Tsalasah et al. (2019) menerangkan stres kerja ialah suatu keadaan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan keadaan fisik. Stres di tempat kerja dapat berfungsi sebagai pemicu produktivitas karyawan sampai batas tertentu, ketika di luar kemampuan pengelolaan stress karyawan, kehadiran stres di tempat kerja tentu lebih cenderung menyebabkan masalah yang memengaruhi kinerja atau produktivitas.

Stres umumnya dikenal sebagai pola membuat masalah reaksi fisiologis dan psikologis terhadap peristiwa yang mengancam kemampuan untuk mengatasinya. Dengan kata lain, stres adalah reaksi tubuh terhadap perubahan yang menciptakan tuntutan yang menantang. Stres dapat berupa positif atau negatif. Stres yang bersifat positif adalah jangka pendek dan mencakup karakteristik makhluk termotivasi, merasa bersemangat dan meningkatkan kinerja. Pada sisi lain, stres negatif juga disebut kesusahan. Bisa jangka pendek atau panjang dan mungkin termasuk kecemasan, perasaan tidak menyenangkan, menurunkan kinerja dan dapat menyebabkan gangguan mental (Haq et al., 2020).

Menurut Yanner et al. (2020) stres kerja adalah reaksi dari psikologis terhadap suatu permintaan yang telah melewati kemampuan orang itu sendiri, di mana kondisi seorang karyawan harus memenuhi kriteria perusahaan.

Bersumber dari beberapa pengertian para ahli di atas, dapat dikatakan stress kerja merupakan faktor psikologis karyawan dalam mempengaruhi emosi dan proses berpikir terhadap tuntutan tertentu yang melebihi kemampuan seorang karyawan untuk menyelesaikan suatu tugas.

#### 2.1.2.2 Penyebab Stres Kerja

Menurut Lestari & Rizkiyah (2021) terdapat beberapa faktor yang menjadi penyebab terjadinya stress kerja yakni.

##### 1. Faktor Lingkungan

Stres membuat orang merasa seperti tidak bisa fokus, yang dapat membuat mereka merasa tanpa arah dan tidak puas dalam pekerjaan mereka. Pemikiran semacam ini dapat menyebabkan pengambilan keputusan yang buruk yang pada akhirnya dapat menyebabkan kesalahan berbahaya di tempat kerja.

##### 2. Faktor Organisasi

Stres organisasi umumnya didefinisikan sebagai respons emosional, perilaku dan fisiologis terhadap aspek agresif dan berbahaya dari pekerjaan, lingkungan kerja, dan iklim organisasi.

### 3. Faktor Individu

Stres terjadi ketika tuntutan melebihi kemampuan individu dan mengganggu keseimbangan psikologisnya. Stres terjadi di tempat kerja ketika seorang karyawan merasakan situasi terlalu berat untuk ditangani, dan karena itu mengancam kesejahteraannya.

#### 2.1.2.3 Indikator Stres Kerja

Menurut Yanner et al. (2020), indikator stres kerja meliputi hal-hal sebagai berikut.

##### 1. Konflik Kerja

Keadaan perselisihan dua orang atau lebih yang disebabkan oleh perbedaan aktual atau yang dirasakan dari kebutuhan, nilai dan kepentingan antara orang-orang yang bekerja bersama menurut perspektif masing-masing, untuk mencapai tujuan organisasi.

##### 2. Beban Kerja

Pekerjaan yang harus dikelarkkan oleh suatu bagian tertentu dalam tenggang waktu tertentu. Tuntutan atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kinerja dari sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu.

##### 3. Waktu Kerja

Target waktu untuk menghasilkan hasil yang diinginkan perusahaan dalam waktu tertentu.

### **2.1.3 Kinerja Karyawan**

#### **2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Untuk mencapai tujuan perusahaan, sangat penting untuk memperhatikan kinerja karyawannya. Perusahaan berusaha mengoptimalkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan strategis perusahaan. Salah satu cara yang digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan mengevaluasi kinerja karyawan (Dwianto et al., 2019).

Kinerja adalah perilaku nyata yang ditunjukkan setiap orang karena dibentuk oleh peran yang mereka mainkan di perusahaan. Penilaian kinerja diperlukan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Penilaian kinerja biasanya mencakup aspek kualitatif dan kuantitatif kinerja. Evaluasi kinerja merupakan salah satu fungsi utama manajemen sumber daya manusia, yang disebut juga dengan evaluasi kinerja, evaluasi pegawai, tinjauan kinerja (Darma & Supriyanto, 2017).

Kinerja ialah hasil upaya individu yang dicapai keterampilan dan tindakan dalam situasi tertentu (Indrasari, 2017). Kinerja dapat diartikan sebagai pencapaian dalam pekerjaan seseorang. Untuk dapat mengevaluasi kinerja karyawan secara baik dan tepat, pengusaha harus dapat mengukur tingkat kinerja karyawan (Fraida Tsalasah et al., 2019).

### 2.1.3.2 Penilaian Kinerja Karyawan

Sangat mungkin untuk mengukur, mengevaluasi, dan memeriksa sebagai hasil tingkat staf dan dapat dikaitkan dengan tujuan organisasi. Oleh karena itu, kinerja sangat penting untuk pencapaian organisasi (Haq et al., 2020). Pada dasarnya kinerja pegawai akan berbeda satu sama lain. Setiap karyawan dilahirkan dengan kemampuan yang beragam. Kemampuan ini membuat setiap karyawan bekerja secara maksimal. Selanjutnya motivasi yang ada pada diri karyawan juga akan mempengaruhi kinerjanya. Maka wajar jika kinerja pegawai seringkali tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh pimpinan organisasi. Selanjutnya kinerja pegawai tersebut akan mempengaruhi kelangsungan hidup suatu organisasi (Asri et al., 2019).

Pengukuran kinerja pegawai harus dilakukan guna mengevaluasi sejauh mana keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Hasil kerja yang dilakukan pegawai, tingkat pengetahuan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, memiliki inisiatif ketika menghadapi masalah, kemampuan memahami perintah atasan, sikap saling tolong-menolong dan disiplin dalam melaksanakan. fungsi dan posisi mereka. Kesemuanya merupakan elemen yang digunakan oleh organisasi dalam mengukur kinerja karyawannya (Nirmalasari & Amelia, 2020).

Pengukuran kinerja merupakan upaya sistematis untuk membandingkan apa yang dicapai seseorang dibandingkan dengan standar yang ada. Tujuannya untuk mendorong kinerja seseorang agar berada di atas rata-rata. Keberhasilan pencapaian strategi merupakan aspek kunci kinerja bagi manajemen untuk meningkatkannya. Oleh

karena itu, tujuan strategis yang menjadi dasar pengukuran dan inisiatif strategis ditentukan untuk mewujudkan target tersebut. Tujuan strategis dan pengukurannya akan digunakan untuk membuat target yang akan digunakan sebagai standar untuk mengukur kinerja dan menentukan kompensasi yang akan diberikan kepada pegawai, tim, atau unit organisasi (Esthi, 2021).

Menurut Indrasari (2017) konsep yang dapat dijadikan sebagai acuan guna mengukur dan menilai kinerja karyawan, yaitu:

1. Faktor kualitas kerja dinyatakan dalam ketelitian dan ketepatan kerja, kecepatan kerja, keterampilan dan kemampuan bekerja.
2. Faktor kuantitas kerja, kinerja karyawan yang baik diukur dari pencapaian target yang ditetapkan dan kinerja karyawan ketika melakukan pekerjaan baru.
3. Faktor pengetahuan, dengan menguji kemampuan dan pemahaman dari karyawan mengenai sesuatu yang relevan dengan pekerjaan yang dilakukan.
4. Faktor keandalan, karyawan menunjukkan kemampuan dan keandalan ketika menjalankan tugas yang diberikan kepada karyawan dengan baik
5. Faktor kehadiran, dengan memerhatikan perilaku dari karyawan ketika melakukan hal-hal rutin di dalam kantor.
6. Faktor kerjasama, dinilai dari sistem kerjasama antar karyawan untuk menyelesaikan suatu tugas.

### 2.1.3.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Supriandi & Simanjuntak (2020) ada beberapa indikator yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan, yaitu:

1. Kuantitas hasil kerja. Kuantitas Pekerjaan adalah jumlah tugas yang telah diselesaikan oleh karyawan terhadap harapan yang dimiliki perusahaan terhadap karyawan tersebut.
2. Kualitas hasil kerja. layanan/tugas yang diselesaikan dengan sukses dalam waktu yang diperkirakan, dengan hasil akhir yang memuaskan harapan pemberi kerja
3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas. karyawan melaksanakan tugas yang benar dengan cara yang benar, dengan sedikit membuang waktu dan usaha. Intinya, meningkatkan efisiensi tempat kerja adalah tentang membantu karyawan bekerja lebih cerdas, bukan lebih keras.
4. Kreativitas. Kreativitas adalah kemampuan untuk berpikir tentang tugas atau masalah dengan cara yang berbeda dari yang sudah ada, atau kemampuan untuk menggunakan imajinasi untuk menghasilkan ide-ide baru. Kreativitas dapat membantu Anda memecahkan masalah yang kompleks atau menemukan pendekatan yang menarik untuk memecahkan masalah.

## **2.1.4 Gender**

### **2.1.4.1 Pengertian Gender**

Gender merupakan sebuah perbedaan jenis kelamin yang terjadi karena tingkah laku individu itu sendiri sebagai hasil dari sosial budaya yang panjang, sehingga gender dapat berubah dari satu tempat ke tempat lain, bahkan antar strata sosial ekonomi masyarakat. (Fibrianto, 2018).

Gender adalah sifat yang dibangun secara sosial dan budaya yang dimiliki oleh laki-laki dan perempuan. Gender bukanlah apa yang kita melekat pada kita sejak lahir, juga bukan apa yang kita miliki, itu adalah apa yang kita lakukan dan tunjukkan. (Jalil & Fatimah, 2018).

Gender adalah seperangkat peran yang dapat menyampaikan pesan apakah individu laki-laki maupun perempuan. Ini adalah seperangkat tindakan spesifik yang meliputi cara berpakaian yang baik, sikap dan kepribadian kepribadian yang baik, pekerjaan di luar dan dalam rumah, aktivitas seksual, dan tanggung jawab. Masyarakat yang berbeda menggunakan penjelasan yang berbeda untuk perbedaan gender (Astuti, 2020).

Dari beberapa pengertian gender di atas, peneliti dapat menyimpulkan gender bukanlah sesuatu yang kita bawa sejak lahir, itu adalah sesuatu yang kita lakukan dan tampilkan sebagai karakteristik alami pria dan wanita yang dibentuk oleh pengaruh sosial dan budaya.

#### 2.1.4.2 Indikator Gender

Menurut Sovitriana (2020) ada beberapa indicator yang digunakan untuk menilai gender, yaitu:

1. Peran, peran sosial yang mencakup berbagai perilaku dan sikap yang umumnya dianggap dapat diterima, sesuai, atau diinginkan seseorang berdasarkan jenis kelamin biologis atau yang dirasakan orang tersebut.
2. Perilaku, perbedaan perilaku antar pria dan wanita
3. Mentalitas, kekuatan mental yang dimiliki oleh pria dan wanita ketika sedang menghadapi suatu tekanan dari pekerjaan yang dilakukan
4. Karakteristik emosional, Wanita menunjukkan ekspresi emosional yang relatif lebih kuat, sedangkan pria memiliki pengalaman emosional yang lebih kuat dengan rangsangan marah dan positif.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian dari Saman (2020) yang berjudul “*Effect of Compensation on Employee Stisfaction and Employee Performance*” ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan di Perusahaan Pertambangan. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara dan studi pustaka. Studinya adalah dilakukan terhadap 51 pegawai dengan analisis data menggunakan metode Teknik *Cluster Sampling* Proposional *Random Sampling*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, selain itu kompensasi juga berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian oleh Esthi (2021) yang berjudul “*Effect of Compensation, Work Environment and Communication on Employee Performance in UD. Djaya Listrik and Material*” bertujuan untuk mencari tahu efek kompensasi, lingkungan kerja dan komunikasi kinerja karyawan dengan studi kasus di UD. Djaya Listrik dan Material (UD. DEM). Metode *sampling* telah menjadi metode target sampling sejak UD. DEM terpilih sebagai grosir dan pengecer bahan bangunan dan peralatan. Data dikumpulkan dengan melakukan observasi, angket, dan studi pustaka. Ada beberapa metode analisis dalam penelitian ini seperti, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis linier berganda, dan pengujian hipotesis. Hasilnya, ditemukan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

Studi oleh Darma & Supriyanto (2017) berjudul “*The Effect of Compensation on Satisfaction and Employee Performance*”. Tujuan dari Penelitian ini adalah untuk mencari tahu pengaruh kompensasi atas kepuasan karyawan, kinerja dan kepuasan karyawan untuk memediasi pengaruh kompensasi atas kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia. Hasil dari penelitian adalah kompensasi mempunyai pengaruh pada kepuasan karyawan dan kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Kesimpulan yang dapat diambil adalah kompensasi pada PT.

Telekomunikasi Indonesia sudah tergolong baik dan dapat meningkatkan kepuasan karyawan dan kinerja karyawan.

Penelitian oleh Suswati (2020) yang berjudul “*The Influence of Work Stress on Turnover Intention: Employee Performance as Mediator in Casual-Dining Restaurant*” ini bertujuan untuk mencari tahu pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh kinerja karyawan terhadap keinginan berpindah, stres kerja pada *turnover intentions*, dan menguji pengaruh tidak langsung dari stres kerja terhadap *turnover intentions* melalui kinerja pegawai sebagai mediasi. Penelitian ini dilakukan pada karyawan restoran *casual-dining* di kota Malang, Jawa Timur. Model analisis menggunakan *Partial Least Square*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, kinerja karyawan berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*, stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Tidak langsung pengaruh stres kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* melalui mediasi kinerja karyawan.

Penelitian berjudul “*The Effect of Job Stress, Job Satisfaction and Organizational Commitment on Performance*” yang dilakukan oleh Yanner et al. (2020) dilakukan untuk pengaruh positif kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi; menguji efek negatif dari stres kerja pada komitmen organisasi; efek positif kepuasan kerja terhadap kinerja; efek negatif dari stres kerja pada kinerja; efek positif dari komitmen organisasi terhadap kinerja. Populasi dari objek penelitian adalah 45 orang

guru SMA JBP. Sampel jenuh atau sensus merupakan metode pengambilan sampel yg dipakai. Data akan dianalisis memakai *Partial Least Squares - Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) memakai *SmartPLS*. Hasil dari penelitian yanner ialah stres kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap komitmen dan kinerja organisasi. Selain daripada itu, komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja.

Penelitian berjudul “*The Effect of Stress and Work Overload on Employee’s Performance: A Case Study of Public Sector Universities of Khyber Pakhtunkhwa*” yang dilakukan oleh Haq et al. (2020) memiliki bertujuan untuk mempelajari pengaruh stres dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di berbagai universitas negeri di Khyber Pakhtunkhwa. Untuk studi ini, provinsi Khyber Pakhtunkhwa dipilih terlebih dahulu dan lima (05) universitas sektor publik yang berbeda ditunjuk untuk analisis. Penelitian ini kuantitatif dan untuk tujuan ini. Data yang terkumpul dianalisis dengan menggunakan program SPSS. Analisis korelasi menemukan hubungan antara stres dan variabel yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Alat analisis regresi digunakan untuk menguji pengaruh dua variabel bebas (stres dan beban kerja) terhadap variabel terikat (produktivitas karyawan). Hasil penelitian ini jelas menunjukkan bahwa jika karyawan mengalami stres dan ketidaknyamanan dalam bekerja secara internal atau eksternal karena alasan apapun, efisiensi mereka dalam hubungannya dengan organisasi akan rendah, dan pada akhirnya akan menjadi hambatan untuk mencapai tujuan organisasi.

Penelitian yang berjudul “*The Influence of Job Stress, Job Satisfaction and the Work Environment on Employee Performance at PT Security Mandala Kediri Tabanan*” yang dilakukan oleh Putu et al. (2020). Kinerja dapat dilihat bagaimana seseorang dalam melaksanakan tugasnya tugas yang kesemuanya dapat didukung oleh kemandirian, kreativitas, komitmen, tanggung jawab, dan keyakinan individu dalam bekerja. Kinerja merupakan hal penting yang harus dicapai oleh setiap orang perusahaan termasuk PT. Mandala Security Kediri Tabanan, faktor yang mempengaruhi kinerja meliputi stres kerja, kepuasan kerja, lingkungan, kepemimpinan, dan desain pekerjaan. Namun dari hasil penelitian pendahuluan memperoleh informasi dari pimpinan perusahaan bahwa pekerjaan stres, kepuasan kerja dan lingkungan kerja diperkirakan memiliki pengaruh dominan. Penelitian ini dilakukan di PT. Keamanan Mandala Kediri Tabanan. Jumlah sampel yang dikumpulkan adalah 54. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasilnya, ditemukan bahwa stres kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Keamanan Mandala oleh Kediri Tabanan. Penelitian selanjutnya dapat membangun penelitian ini dengan menggunakan variabel lain yang secara teoritis dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti kepemimpinan.

Penelitian yang dilakukan oleh Grasiawaty & Handayani (2020) yang berjudul “*The Role of Work Stress on Individual Work Performance: Study in Civil Servants*”. Penelitian ini berusaha mengidentifikasi peran stres kerja dalam tiga jenis kinerja

individu (kinerja tugas, kinerja kontekstual, dan perilaku kerja yang tidak produktif). Penelitian sebelumnya telah menunjukkan berbagai jenis kinerja yang terkait dengan beban kerja yang berbeda. Survei dilakukan terhadap 83 petugas di unit kerja di Jakarta. Data dianalisis dengan Lavaan dalam program R. Hasilnya menunjukkan bahwa "kontrol" dan "dukungan rekan" sangat terkait dengan tugas dan konteks. Kekuatan. Untuk perilaku kerja yang tidak produktif, “peran” dan “perubahan” berdampak positif pada perilaku. Hasil ini menunjukkan bahwa kinerja kerja yang berbeda dari berhubungan dengan berbagai jenis stres kerja. Hasil dan implikasi lain didiskusikan.

Penelitian dari Rachma (2019) yang berjudul *“The Effect of Financial Compensation and Motivation on Performance with Gender Equality as The Moderating Variable In The Regional Secretariat of East Java Province: The Study of Non-Permanent Employees with Work Agreements”*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh kompensasi finansial dan motivasi terhadap kinerja Pegawai Tidak Tetap dengan Perjanjian Kerja dengan kesetaraan gender sebagai variabel moderasi di Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dipadukan dengan desain metode penjelasan. Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa: 1.) Kompensasi finansial berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja; 2.) Motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja; 3.) Kesetaraan gender berpengaruh positif dan signifikan efek pada kinerja; 4.) Kompensasi finansial dan motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja Pegawai Tidak Tetap dengan Perjanjian Kerja

dengan jenis kelamin sebagai variabel *moderating* dalam Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur.

Penelitian dari Ariyanti et al. (2020) yang berjudul “Perbedaan Tingkat Kinerja Ditinjau Dari Jenis Kelamin Pegawai Tata Usaha Di Perguruan Tinggi” bertujuan untuk mengetahui tingkat kinerja pegawai sesuai jenis kelamin, mengetahui tingkat kinerja pegawai sesuai jenis kelamin wanita, serta mengetahui terdapat atau tidaknya perbedaan kinerja sesuai jenis kelamin pegawai. Penelitian ini artinya penelitian deskriptif komparatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan di masing-masing unit pada lingkungan Universitas Negeri Malang (UM) memakai proportional random sampling dengan jumlah sampel sebanyak 301 orang pegawai. Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini yakni analisis deskriptif dan independent sample t-test menggunakan donasi acara SPSS 24.0. Simpulan dalam penelitian ini adalah (1) tingkat kinerja pegawai UM dengan jenis kelamin laki-laki berada pada kategori sangat baik, (2) tingkat kinerja pegawai UM dengan jenis kelamin perempuan berada pada kategori sangat baik, dan (3) tidak ada perbedaan kinerja berdasarkan jenis kelamin pegawai, melalui kualitas, kuantitas, efektivitas, ketepatan waktu dan kemandirian diharapkan seluruh pegawai memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan yang sama baiknya. Melalui pengetahuan dan keterampilan dalam memahami pekerjaan ke depannya dapat mempertahankan kinerja yang sangat baik.

Penelitian yang dilakukan oleh Fathonah et al. (2020) dengan judul “Pengaruh Peran Gender Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum

Daerah Tarakan Provinsi Kalimantan Utara”. Penelitian bertujuan untuk memberikan perawatan medis yang memadai kepada masyarakat umum di Pulau Tarakan. Sampel penelitian terdiri dari 210 perawat. Analisis yang digunakan adalah uji normalitas, statistik deskriptif, analisis regresi linier berganda, dan uji-T untuk menguji hipotesis. Untuk variabel peran gender,  $p = 0,000$  atau  $p < 0,05$ . Artinya, sebagian, peran gender memiliki dampak positif dan signifikan terhadap praktik keperawatan. Oleh karena itu, dapat dihipotesiskan bahwa variabel peran gender berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Pada variabel stres tugas diperoleh koefisien regresi sebesar 0,272 dengan  $p = 0,000$  atau  $t = 4,726$  pada  $p < 0,05$ . Dengan kata lain, stres kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kerja perawat. Jadi, semakin banyak stres, masalah, dan beban kerja di luar pekerjaan, semakin sulit bagi perawat untuk fokus pada perawatan pasien dan menerima penurunan produktivitas.

Pada penelitian Christy et al. (2020) dengan judul “*The Correlation between Gender and Work Stress with the Fatigue of Lecturers*”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mencari tahu hubungan antara jenis kelamin, stres kerja dan kelelahan pada dosen Universitas Surabaya. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif yang dilakukan pada salah satu fakultas Universitas Surabaya. Desain studi ialah cross-sectional. Data berasal dari survei yang akan dibagikan kepada dosen yang memenuhi kriteria, sebanyak 43 responden. Hasil: Menurut penelitian, 16 (57,2%) responden wanita mengalami kelelahan sedang. Sebanyak 19 (63,3%) responden dengan stres ringan mengalami kelelahan ringan. Korelasi gender dengan kelelahan adalah 0,811,

dan korelasi antara stres kerja dan kelelahan adalah 0,000. Meskipun nilai-nilai ini menunjukkan tidak ada korelasi antara jenis kelamin dan kelelahan, ada korelasi satu arah yang kuat antara stres kerja dan kelelahan. Kesimpulan: Timbulnya kelelahan tidak tergantung jenis kelamin, dan kelelahan yang tinggi mungkin disebabkan oleh tingginya stres kerja yang dialami.

Penelitian dari Pertiwi et al. (2017) yang berjudul “Hubungan Antara Beban Kerja Mental dengan Stres Kerja Dosen di Suatu Fakultas” Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mencari tahu hubungan antara beban kerja mental dan stres kerja dosen Fakultas Universitas X. Populasinya adalah para dosen di Fakultas Universitas X, X di Semarang. Pengambilan sampel dilakukan dengan cara purposive sampling, dengan hasil 50 sampel yang akan digunakan dalam pengujian data. Independen variabelnya adalah beban kerja mental dan variabel terikatnya adalah stres kerja. Kuesioner General Health Questionary (GHQ) -12 digunakan untuk mengumpulkan data stres kerja, sedangkan kuesioner yang mengacu pada NASA-TLX digunakan untuk mengukur beban kerja mental. Data yang terkumpul diolah dan dianalisis dengan menggunakan uji statistik Product Moment Pearson dengan taraf signifikansi  $p = 0,05$ . Hasil dari pengujian menunjukkan bahwa ada hubungan antara beban kerja dengan pekerjaan tegangan (nilai : 0,25). Peneliti berharap Fakultas dapat melakukan pemetaan untuk beban kerja dosen agar lebih sistematis.

## **2.3 Kerangka Berpikir**

### **2.3.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Kompensasi mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal dan untuk mencapai dan bahkan melebihi tujuan kerja yang telah ditentukan. Ketika seorang karyawan puas dengan kompensasi yang diterima baik dalam bentuk finansial, seperti gaji, bonus atau tunjangan, dan dalam bentuk non-moneter, dalam bentuk hadiah, penghargaan atau promosi, karyawan akan bekerja untuk meningkatkan kinerja (Esthi, 2021). Pemberian kompensasi yang baik dapat membentuk kinerja pegawai menjadi lebih baik dalam perusahaan (Saman, 2020).

Hasil penelitian menurut Darma & Supriyanto (2017; Esthi (2021); Saman (2020), Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi berupa upah, bonus, tunjangan, program perjalanan dan pembayaran liburan secara langsung dan positif mempengaruhi produktivitas karyawan.

### **2.3.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Stres kerja akan mempengaruhi kinerja, kesehatan, dan akurasi karyawan dalam mengerjakan tugas pekerjaannya (Lestari & Rizkiyah, 2021). Stres di tempat kerja merupakan aspek penting bagi perusahaan, terutama dalam hal produktivitas karyawan. Sebuah perusahaan harus berkinerja baik atau berkinerja tinggi sehingga dapat berkontribusi pada keuntungan perusahaan (Fraida Tsalasah et al., 2019).

Hasil penelitian dari Haq et al. (2020); Suswati (2020); Yanner et al. (2020) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, Hasil penelitian memberikan bukti yang jelas bahwa jika karyawan stres karena alasan apapun baik internal maupun eksternal dan terbebani, tidak nyaman dalam pekerjaan mereka, kinerja mereka terhadap organisasi akan rendah yang pada akhirnya akan membuat hambatan dalam mencapai tujuan perusahaan.

### **2.3.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan melalui Gender**

Dalam sebuah perusahaan, gender terkait dengan kemampuan pekerja untuk melakukan pekerjaan dan perilaku pekerja. Kesenjangan upah gender terus berlanjut dan terus berlanjut. Kesenjangan ini merupakan hasil dari norma dan bias gender yang terjalin seluruh wanita di dunia kerja (Miller & Vagins, 2018). Tidak ada perbedaan antara pekerja laki-laki dan perempuan dalam proses pelaksanaan pekerjaan. Oleh karena itu, membuat kinerja karyawan pria dan wanita menjadi serupa. (Ariyanti et al., 2020).

### **2.3.4 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Gender**

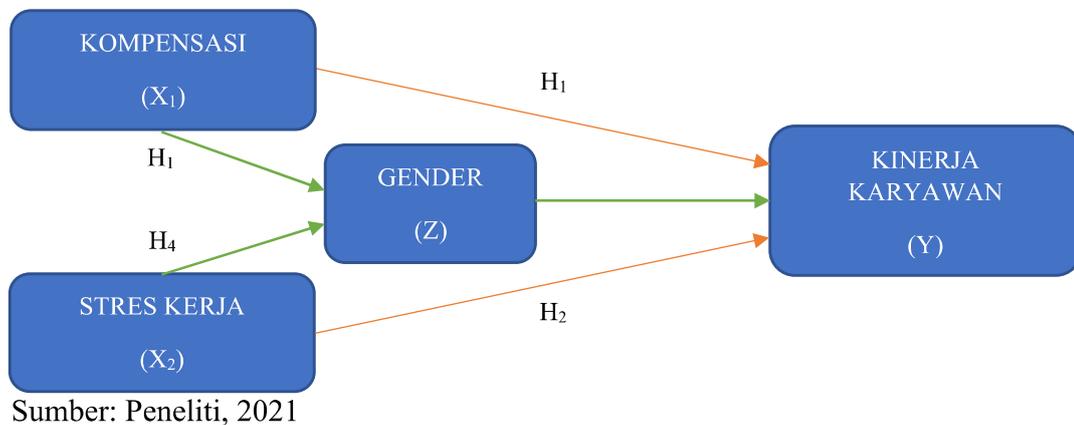
Ada dua tipe orang yang menghadapi stres. Mereka yang menganggap stres sebagai tantangan dan mereka yang menganggapnya sebagai ancaman. Para perempuan cenderung menghadapi stress dengan respon antara lain dengan bersikap diam, sabar, dan toleran ketika menghadapi stress dari lingkungan kerja (Sovitriana, 2020). Tuntutan dari tempat kerja dan dari keluarga bisa menyebabkan stress pada individu. Kesempatan bekerja untuk wanita tidak selalu mendapat respon yang positif

dari lingkungan sekitar karena peran utama dari wanita terutama bagi mereka yang sudah menikah adalah menjadi seorang ibu rumah tangga. Jika wanita bekerja, secara otomatis wanita akan mendapat peran ganda yaitu seorang ibu atau istri dan juga sebagai seorang karyawan (Christy et al., 2020).

Kemampuan yang ditemukan sebagai prediktor kinerja paling signifikan untuk pria dan peluang untuk menjadi yang terkuat prediktor kinerja untuk wanita. Laki-laki mengaitkan kinerja pekerjaan dengan faktor internal sedangkan perempuan mengaitkan hasil kinerja mereka dengan fitur dari lingkungan eksternal di mana mereka bekerja (Edgar et al., 2021).

Pertiwi et al. (2017) berpendapat bahwa karyawan yang diberikan stress yang berlebihan dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan hingga tidak maksimal. Wanita pekerja yang memiliki peran ganda, yakni sebagai seorang pekerja yang profesional dan ibu rumah tangga sangat berkemungkinan untuk mengalami stress apabila pengelolaan waktu dan tenaga yang tidak baik pada dua peran tersebut.

Atas dasar hubungan antar variable yang telah dijelaskan sebelumnya, terdapat kerangka berpikir dari penelitian ini sebagai berikut.



**Gambar 2. 1** Kerangka Berpikir

## 2.4 Hipotesis

Bersumber pada landasan teori, penelitian terdahulu dan kerangka berpikir yang terurai diatas, peneliti dapat menyatakan hipotesis penelitian sebagai berikut.

H<sub>1</sub>: Diduga kompensasi berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan pada PT Buana Logistik Mandiri Sukses

H<sub>2</sub>: Diduga stress kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan pada PT Buana Logistik Mandiri Sukses

H<sub>3</sub>: Diduga kompensasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui gender pada PT Buana Logistik Mandiri Sukses

H<sub>4</sub>: Diduga stress kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui gender pada PT Buana Logistik Mandiri Sukses