

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Konsep Teoritis

2.1.1. Kompensasi

2.1.1.1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi / perusahaan kepada karyawan, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial, pada periode yang tetap. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan memperoleh, mempekerjakan, dan mempertahankan karyawan.(Handoko, 2008: 155)mengemukakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Sedangkan (Yani, 2012: 139) menyebutkan bahwa kompensasi merupakan bentuk pembayaran (langsung atau tidak langsung) dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin tinggi atau meningkat. Dan Menurut(Sinambela, 2017: 216) kompensasi adalah total dari semua semua penghargaan yang diberikan pada pegawai sebagai imbalan atas jasa mereka kepada organisasi.

2.1.1.2. Jenis-jenis Kompensasi

Kompensasi dapat dikelompokkan kedalam dua kelompok, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial (Yani, 2012: 142).

1. Kompensasi finansial

Kompensasi finansial dibagi menjadi 2 bagian, yaitu kompensasi finansial yang dibayar secara langsung seperti gaji, upah, bonus, dan bonus. Kompensasi yang diberikan secara tidak langsung seperti tunjangan kesehatan, tunjangan rumah, tunjangan hari raya, dan lain sebagainya.

2. Kompensasi non finansial

Kompensasi non finansial dibagi menjadi 2 macam, yaitu yang berhubungan dengan pekerjaan dan berhubungan dengan lingkungan kerja. Yang berhubungan dengan pekerjaan misalnya kebijakan perusahaan yang sehat, pekerjaan yang sesuai, peluang dipromosikan, dan lain sebagainya. Sedangkan kompensasi non finansial yang berhubungan dengan lingkungan kerja, seperti ditempatkan dilingkungan kerja yang kondusif, fasilitas yang baik dan lain sebagainya.

Menurut Mondy (2008), dalam Leni (2014), bentuk dari kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu:

1. *Financial compensation* (kompensasi finansial)

Kompensasi finansial artinya kompensasi yang diwujudkan dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan. Kompensasi *financial* implementasinya dibedakan menjadi 2 (dua), yaitu:

a. *Direct Financial compensation* (kompensasi finansial langsung)

Kompensasi finansial langsung adalah pembayaran berbentuk uang yang karyawan terima secara langsung dalam bentuk gaji/upah, tunjangan ekonomi, bonus dan komisi. Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti, sedangkan upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja dengan berpedoman pada perjanjian yang disepakati pembayarannya.

b. *Indirect Financial compensation* (kompensasi finansial tak langsung)

Kompensasi finansial tidak langsung adalah termasuk semua penghargaan keuangan yang tidak termasuk kompensasi langsung. Wujud dari kompensasi tak langsung meliputi program asuransi tenaga kerja (BPJS), pembayaran biaya sakit (berobat) dan cuti.

2. *Non-financial compensation*(kompensasi non financial).

Kompensasi non-finansial adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan bukan berbentuk uang, tapi berwujud fasilitas. Kompensasi jenis ini dibedakan menjadi 2 (dua), yaitu:

a. *Non financial the job*(kompensasi berkaitan dengan pekerjaan)

Kompensasi non finansial mengenai pekerjaan ini dapat berupa pekerjaan yang menarik, kesempatan untuk berkembang, pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja. Kompensasi bentuk ini merupakan perwujudan dari pemenuhan kebutuhan harga diri (*esteem*) dan aktualisasi (*self actualization*).

b. *Non finansial job environment*(kompensasi berkaitan dengan lingkungan pekerjaan).

Kompensasi non finansial mengenai lingkungan pekerjaan ini dapat berupa supervisi kompetensi (*competent supervision*), kondisi kerja yang mendukung (*comfortable working conditions*), pembagian kerja (*job sharing*).

2.1.1.3. Tujuan Kompenasi

(Yani, 2012: 140)ada beberapa tujuan kompensasi yang efektif , yaitu:

1. Memperoleh personal yang berkualitas

Kompensasi yang cukup tinggi sangat dibutuhkan untuk memberi daya tarik bagi para pelamar. Tingkat pembayaran yang harus *responsive* terhadap suplai dan permintaan pasar kerja karena para

pengusaha berkompetisi untuk mendapatkan karyawan yang diharapkan

2. Mempertahakan karyawan yang ada

Para karyawan akan keluar jika mendapat pembayaran yang kurang kompetitif dan akibatnya akan menyebabkan terjadinya perputaran karyawan yang semakin tinggi.

3. Menjamin keadilan

Kompensasi berusaha keras agar keadilan internal dan eksternal terwujud. Keadilan internal mensyaratkan bahwa pembayaran dikaitkan dengan nilai relatif sebuah kerjaan sehingga pekerjaan yang sama dibayar dengan kisaran yang sama. Keadilan internal berarti pembayaran terhadap pekerja merupakan yang dapat dibandingkan dengan perusahaan lain di pasar kerja

4. Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan

Pembayaran hendaknya memperkuat perilaku yang diinginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perbaikan perilaku dimasa depan

5. Mengendalikan biaya

Sistem kompensasi yang rasional membantu perusahaan memperoleh atau mempertahankan karyawan dengan biaya yang beralasan

6. Mengikuti aturan hukum

Sistem gaji dan upah yang sehat mempertimbangkan faktor-faktor legal yang dikeluarkan pemerintah dan menjamin pemenuhan kebutuhan karyawan

7. Memfasilitasi pengertian

Sistem manajemen kompensasi hendaknya dengan mudah dipahami oleh spesialis sumber daya manusia, manajer operasi dan para karyawan.

8. Meningkatkan efisiensi administrasi

Program Pengupahan dan pengajian hendaknya dirancang untuk dikelola dengan efisien, membuat system informasi SDM yang optimal.

2.1.1.4. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi

(Sinambela, 2017: 234)mengemukakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi, yaitu:

1. Kinerja dan produktivitas kerja

Setiap organisasi pasti menginginkan keuntungan yang optimal atas bisnisnya. Keuntungan ini dapat berupa material maupun non material. Untuk itu, setiap organisasi harus mampu meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja pegawainya, agar memberikan kontribusi yang optimal bagi organisasi. Organisasi tidak mungkin memberikan atau membayar kompensasi yang melebihi kontribusi pegawai terhadap organisasi.

2. Kemampuan membayar

Pemberian kompensasi tergantung pada kemampuan organisasi dalam membayar, organisasi tidak mungkin membayar kompensasi pegawainya melebihi kemampuan organisasi tersebut. Apabila organisasi memberikan kompensasi di atas kemampuannya maka organisasi akan terancam bangkrut.

3. Kesediaan membayar

Kesediaan untuk membayar akan pengaruh terhadap kebijakan pemberian kompensasi bagi pegawai. Banyak organisasi yang mampu memberikan kompensasi yang tinggi, tetapi tidak semua organisasi bersedia memberikan kompensasi yang tinggi

4. Suplai dan permintaan tenaga kerja

Banyak/sedikitnya tenaga kerja dipasar akan mempengaruhi system pemberian kompensasi. Bagi pegawai yang tidak memiliki kemampuan dan keterampilan diatas rata-rata tenaga kerja pada umumnya, akan diberikan kompensasi yang lebih murah.

5. Serikat pekerja

Serikat pekerja, serikat pegawai, atau serikat buruh, akan mempengaruhi kebijakan pemberian kompensasi. Serikat pekerja biasanya memperjuangkan anggotanya untuk memperoleh kompensasi yang adil, layak, serta wajar. Apabila ada organisasi yang dianggap tidak memberikan organisasi yang anggap tidak memberikan kompensasi yang sesuai maka serikat pekerja akan menuntut organisasi tersebut.

6. Undang-undang dan peraturan yang berlaku

Undang-undang dan peraturan mengenai ketenagakerjaan saat ini mendapat sorotan tajam karena kebijaksanaan tersebut bersentuhan langsung dengan pegawai sebagai salah satu bagian terpenting dalam organisasi, yang membutuhkan perlindungan. Undang-undang dan peraturan yang jelas akan mempengaruhi system pemberian kompensasi. Misalnya UU Tenaga Kerja dan Peraturan UMR.

2.1.2. Stres Kerja

2.1.2.2. Pengertian Stres Kerja

Stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja tampak dari gejala antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan. Menurut (Handoko, 2008: 200), stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya. Sedangkan menurut Rivai dan Mulyadi (2010:308) stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang dikarenakan perbedaan karakter individu yang dapat berakibat pada penurunan kinerja karyawan.

2.1.2.3. Faktor Penyebab Stres Kerja

Menurut (Sinambela, 2017: 472) penyebab stress adalah :

1. *Role Overload*

Kondisi dimana pegawai memiliki terlalu banyak pekerjaan yang harus dikerjakan atau dibawah tekanan jadwal yang ketat

2. *Role conflict*

Terjadi ketika berbagai macam pegawai memiliki tugas dan tanggung jawab yang saling bertentangan satu dengan yang lainnya. Konflik ini terjadi ketika pegawai diperintahkan untuk melakukan sesuatu tugas/pekerjaan yang berlawanan dengan hati nurani atau moral yang mereka anut.

3. *Role ambiguity*

Terjadi ketika pekerjaan itu tidak didefinisikan secara jelas. Oleh karena pegawai tidak mampu untuk menentukan secara tepat apa yang diminta organisasi dari mereka, maka mereka terus-menerus merasa cemas apakah kinerja mereka telah cukup atau belum

4. *Responsibility for other people*

Berkaitan dengan kemajuan karier pegawai. Kemajuan karir yang terlalu lambat, terlalu cepat, atau pada arah yang tidak diinginkan akan menyebabkan para pegawai mengalami tingkat stress yang tinggi. Apabila jika mereka harus bertanggung jawab terhadap karier orang lain yang menambah level stress yang lebih tinggi.

Cara terbaik mengurani stress dalam bekerja menurut (Sinambela, 2017: 475) yaitu

1. Pola Sehat

Pola terbaik menghadapi stress dengan kemampuan mengelola perilaku dan tindakan sehingga stress tidak menimbulkan gangguan, tetapi mejadi lebih sehat dan berkembang. Mereka yang tergolong kelompok ini biasanya mampu mengelola waktu dan kesibukan dengan cara yang baik dan teratur sehingga mereka tidak perlu merasa ada suatu yang menekan, meskipun sebenarnya tantangan dan tekanan cukup banyak.

2. Pola Harmonis

Pola menghadapi stress dengan kemampuan mengelola waktu dan kegiatan secara harmonis dan tidak menimbulkan berbagai hambatan. Dalam pola ini, individu mampu mengendalikan berbagai kesibukan dan tantangan dengan cara mengatur waktu dengan baik dan selalu menghadapi tugas secara tepat, dan jika perlu mendelegasikan tugas-tugas tertentu kepada orang lain dengan memberikan kepercayaan penuh. Dengan demikian, akan terjadi keharmonisan dan kesinambungan antara tekanan yang diterima dan reaksi yang diberikan. Demikian juga terhadap keharmonisan antara dirinya dan lingkungan.

3. Pola Patalogis

Pola menghadapi stress dengan dampak berbagai gangguan fisik maupun sosial-psikologis. Dalam pola ini, individu akan menghadapi berbagai tantangan tanpa memiliki kemampuan dan keteraturan mengelola tugas

dan waktu. Cara ini dapat menimbulkan reaksi-reaksi yang berbahaya karena bisa menimbulkan berbagai masalah-masalah yang buruk.

2.1.2.4. Sumber-sumber stress kerja

Menurut (Sinambela, 2017: 485)terdapat 5 sumber stress yaitu:

1. Kondisi Pekerjaan

Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya motivasi kerja yang faktor Organisasi berakibat kepada produktivitas kerja. Bayangkan saja, jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan. Selain itu, faktor yang mempengaruhi kondisi kerja (hal-hal yang mungkin terjadi di lapangan) salah satunya adalah beban kerja yang berlebihan, jadwal bekerja, dan bahaya fisik.

2. Stres Karena Peran

Ada sebuah penelitian tentang stress kerja bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja di perusahaan yang sangat besar, atau yang kurang memiliki struktur yang jelas, mengalami stress Karena konflik peran. Mereka stress karena ketidakjelasan peran dalam bekerja dan tidak tahu apa yang diharapkan oleh manajemen. Kenyataan seperti ini mungkin banyak dialami oleh pekerja di Indonesia, dimana perusahaan atau organisasi tidak punya garis-garis haluan yang jelas, aturan main, visi dan

misi yang sering kali tidak dikomunikasikan pada seluruh karyawannya., akibatnya sering muncul rasa ketidakpuasan kerja, ketegangan, menurunnya prestasi hingga akhirnya timbul keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Faktor yang mempengaruhi stress karena peran (ketidakjelasan) peran, adanya bias dalam membedakan *gender* dan *stereotype* peran *gender*.

3. Faktor Interpersonal

Stres ditentukan oleh individunya sendiri, sejauh mana ia melihat situasinya sebagai penuh stress. Faktor yang mempengaruhi faktor interpersonal yaitu hasil kerja dan system dukungan sosial yang buruk, persaingan politik, kecemburuan dan kemarahan, kurangnya perhatian manajemen terhadap karyawan.

4. Perkembangan Karir

Setiap orang tentu punya harapan-harapan ketika mulai bekerja di sebuah perusahaan atau organisasi. Bayangan akan kesuksesan karir, menjadi focus perhatian dan penantian dari hari ke hari. Namun pada kenyataannya, impian dan cita-cita mereka untuk mencapai prestasi dan karir yang baik seringkali tidak terlaksana. Alasannya bisa bermacam-macam seperti ketidakjelasan sistem pengembangan karir dan penilaian prestasi kerja, budaya nepotisme dalam manajemen perusahaan, atau karena sudah “mentok” yaitu tidak ada kesempatan lagi untuk naik jabatan. Faktor yang mempengaruhi perkembangan karir yaitu promosi ke jabatan yang lebih rendah dari kemampuannya, promosi ke jabatan

yang lebih tinggi dari kemampuannya, ambisi yang berlebihan sehingga mengakibatkan frustrasi.

5. Struktur Organisasi

Gambaran perusahaan Asia dewasa ini diwarnai oleh kurangnya struktur organisasi yang jelas. Salah satu sebabnya karena perusahaan di Asia termasuk Indonesia, masih banyak yang berbentuk *family business*. Kebanyakan *familybusiness* dan bisnis-bisnis lain di Indonesia yang masih sangat konvensional dan penuh dengan budaya nepotisme, minim akan kejelasan struktur yang menjelaskan jabatan, peran, wewenang dan tanggungjawab. tidak hanya itu, aturan main yang terlalu kaku atau malah tidak jelas, pengawasan dan pelatihan yang tidak seimbang, kurangnya partisipasi dalam pengambilan keputusan berhubungan dengan suasana hati dan perilaku negatif. Peningkatan taraf dari kesehatan mental dan fisik.

2.1.3. Kinerja Karyawan

2.1.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan aspek yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Menurut (Wibowo, 2011: 2) Kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented atau non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2009: 67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh

seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Keberhasilan suatu perusahaan dalam menajalankan aktivitas kerja untuk mencapai tujuannya merupakan cermin dari kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut. Penilaian terhadap kinerja karyawan dapat berupa material dan non material. Bahkan ada yang sulit secara kuantitatif, karena kinerja karyawan bersifat non material.

Sifat yang ada pada setiap karyawan diantaranya sikap, penampilan, dan inisiatif yang dapat dijadikan bahan evaluasi. Kemudian pendekatan ketika seorang individu mendapat kesulitan, tentu organisasi akan mengadakan hubungan pendekatan atau persaingan. Untuk seorang yang berkerja dalam suatu team, pengembangan lain, team kerja dan kerjasama, atau orientasi pada pelayanan pelanggan yang sangat tepat. Akhir dari keberhasilan jika organisasi dalam pertimbangan dan sejumlah kepentingan. Factor yang tidak kalah pentingnya dalam penentuan kriteria kinerja karyawan adalah pengembangan potensi, baik pengetahuan, keterampilan, sifat, maupun keterampilan interpersonal, atau berorientasi kepada aktivitas bisnis secara umum.

2.1.3.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Menurut (Umam, 2010: 190) ada tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan :

1. Faktor individu : kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, konflik kerja, pengalaman kerja, tingkat social, dan demografi seseorang
2. Faktor psikologi : persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja
3. Faktor organisasi : struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, system penghargaan (*reward system*)

Gie dan Ibrahim (2010 :17) menyatakan bahwa kinerja sangat ditentukan antara lain oleh factor sebagai berikut :

1. Motivasi kerja
2. Kemampuan kerja
3. Perlengkapan dan fasilitas
4. Lingkuan eksternal
5. *Leadership*
6. Misi strategi
7. Fasilitas kerja
8. Kinerja individu dan organisasi
9. Stress kerja

2.1.3.3. Penilaian Kinerja karyawann

(Hani 2008: 420)menyatakan bahwa untuk dapat menilai kinerja seseorang digunakan dua buah konsepsi utama, yaitu efisiensi dan efektivitas. Efisiensi adalah kemampuan untuk menyelesaikan suatu

pekerjaan dengan benar. Efektivitas adalah kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Evaluasi kerja adalah kegiatan penentuan sampai pada tingkat dimana seseorang melakukan tugasnya secara efektif.

System penilaian kinerja dalam suatu organisasi mencakup beberapa elemen. Elemen pokok system penilaian kinerja mencakup kriteria yang ada hubungannya dengan pelaksanaan kerja, ukuran-ukuran kriteria, dan pemberian umpan balik kepada pekerja dan manajer personalia. Meskipun manajer personalia merancang system penilaian kinerja, tetapi yang melakukan penilaian kinerja pada umumnya adalah atasan langsung pekerja yang bersangkutan.

Didalam system penilaian, disamping factor penilai, ukuran-ukuran penilaian ikut menentukan objektivitas penilai. Ukuran-ukuran tersebut tentunya yang diandalkan, sehingga secara keseluruhan dapat membantu suatu system penilaian yang seobjektif mungkin. Untuk mencapai objektivitas penilaian tersebut, system penilaian harus mempunyai hubungan dengan pekerjaan (*job-related*), praktis dan mempunyai standar pelaksanaan kerja menggunakan ukuran-ukuran kinerja yang dapat diandalkan.

Berdasarkan pendapat di atas, diperlukan adanya suatu ukuran standar yang diterapkan terlebih dahulu untuk membandingkan apakah prestasi kerja telah sesuai dengan keinginan yang diharapkan, sekaligus untuk melihat besarnya penyimpangan yang terjadi dengan

membandingkan antara hasil kerja pekerja sesuai dengan actual dengan ukuran standarnya. Penilaian prestasi kerja atau kinerja banyak tergantung pada bagaimana sumber daya manusia dipandang dan diperlakukan didalam organisasi. Jika organisasi percaya bahwa orang tidak bekerja kecuali jika mereka diawasi dan dikendalikan dengan ketat, ia cenderung mempunyai cara penilaian dalam bentuk laporan rahasia.

2.2 Penelitian Terdahulu

Beberapa Penelitian terdahulu yang dapat dirujuk karena memiliki bidang kajian yang hampir sama adalah:

(Agung, Ayu Amanda, Oetomo, 2017) Melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kompensasi berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kanwil V Surabaya.

(Ratnawat & Jha, 2014) melakukan penelitian dengan judul *Impact of Job Related Stress on Employee Performance: A Review and Research Agenda*. Stres memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja perusahaan dan masyarakat dan sangat mempengaruhi kesehatan karyawan (Mimura dan Griffiths, 2003 di Shah et al, 2012). Studi yang dilakukan di negara-negara barat telah menunjukkan bahwa sumber stres yang kami sebut sebagai Occupational Stress Inducers (OSI) dalam penelitian ini berhubungan negatif dengan kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawan.

(Robertson, Cooper, & Williams, 1990). Shah et al. (2012) dalam studi mereka tentang dampak stres terhadap kinerja karyawan di antara fakultas pengajar, menemukan hubungan negatif antara struktur organisasi dan efisiensi karyawan sementara penghargaan ternyata berkorelasi positif dengan efisiensi karyawan seperti yang diharapkan. Rubina dkk. (2008) juga menemukan adanya hubungan negatif antara stres kerja dan kinerja kerja. Namun, pegawai laki-laki ditemukan lebih banyak terkena dampak daripada bagian kontra perempuan mereka. Munir dan Islam (2011) menguji hubungan antara stres kerja seperti ambiguitas peran, tekanan beban kerja, antarmuka kerja rumah, tekanan kinerja, hubungan dengan orang lain dan konflik peran di satu sisi dan kinerja di sisi lain dengan motivasi sebagai mediator dan menemukan bahwa "peran konflik "dan" ambiguitas peran "memiliki hubungan positif dengan stresor terhadap gagasan umum sementara hubungan tersebut ditemukan negatif antara stresor dan kinerja lainnya. Imrab dkk. (2013) menemukan bahwa stres bertanggung jawab atas penurunan kinerja pegawai bank. Ahmed & Ramzan (2013) juga menemukan korelasi negatif antara stres dan kinerja kerja, ketika stres meningkatkan kinerja kerja turun dan sebaliknya. Usman Ali dkk. (2014) menemukan bahwa beban kerja, konflik peran, dan imbalance monitori yang tidak memadai adalah alasan utama menyebabkan stres pada karyawan yang menyebabkan berkurangnya efisiensi karyawan. Deshinger (2003) mengemukakan bahwa berbagai aspek kinerja pekerjaan karyawan yang cenderung terpengaruh oleh stres meliputi Produktifitas,

Kepuasan Kerja / Semangat, Ketiadaan, Kemampuan Mengukur, Akurasi, Kreativitas, Perhatian terhadap Penampilan Pribadi, Keterampilan Organisasi, Kerjasama Kesepahaman, Inisiatif, Keandalan, Kewaspadaan, Ketekunan

(Martinus & Budiyanto, 2016) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Devina Surabaya. Hasil pengujian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi yang positif yaitu sebesar 0,143 dan nilai signifikansi uji t yang lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,002. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi yang positif yaitu sebesar 0,553 dan nilai signifikansi uji t yang lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000.

(Adelia & Mujiati, 2016) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Rs Dharma Kerti. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Rumah Sakit Dharma Kerti harus memberikan kompensasi yang sesuai dengan standar UMK Kabupaten Tabanan, pemimpin juga harus mampu mengambil

keputusan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan dan melakukan pembagian tugas dengan baik.

(Tampi, 2013) Melakukan penelitian dengan judul Kepemimpinan Dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Terhadap Organization Citizenship Behavior. Secara bersama kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan, kompensasi, dan kinerja berpengaruh terhadap OCB. Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan tidak berpengaruh secara langsung terhadap organization citizenship behavior karena didalamnya tidak mengandung system reward dan tidak mendapat penghargaan secara langsung dari perusahaan.

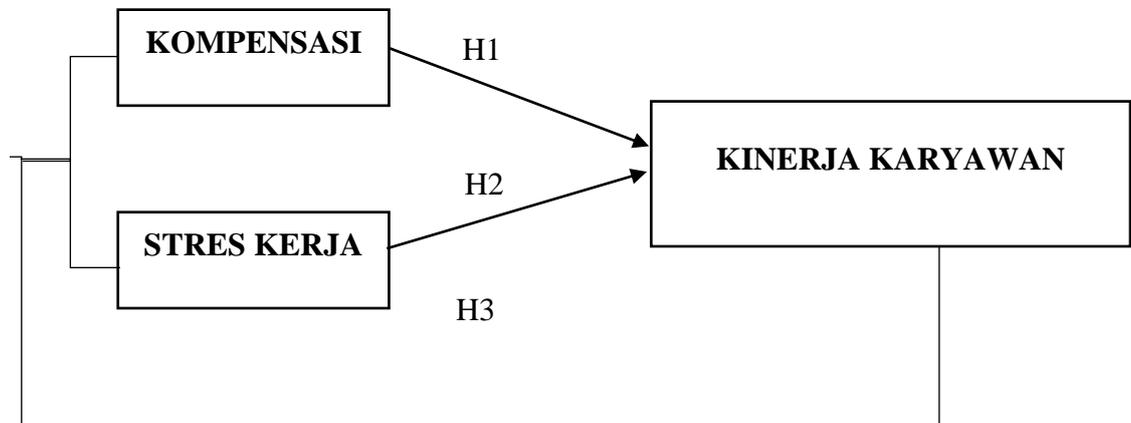
(Fauzi, 2014) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karayawan pada PT Trakindo Utama Samarindaberdasarkan uji yang dilakukan di ketahui bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Trakindo Utama Samarinda

(Potale & Uhing, 2015) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kompetensi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan stres kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaiknya Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara agar dapat meningkatkan kinerja

(Mandey, Maya Agustin, Victor P.K, 2015) Melakukan Penelitian dengan judul *The Influence Of Compensation, Leadership Style, and Work Enviroment to Employee Performance*. Hasil penelitian menunjukkan Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan. Secara parsial kompensasi, gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja kerjapegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi. Sedangkan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai tidak berpengaruh signifikan. Sebaiknya pimpinan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsrat senantiasa memperhatikan kompensasi, gaya kepemimpinan agar kinerja pegawai dapat meningkat.

2.3 Kerangka pemikiran

Proses pemberian kompensasi yang dilakukan secara adil dan layak oleh perusahaan kepada para pegawai mereka diharapkan mampu memberi motivasi kepada pegawai untuk meningkatkan produktivitas dan kreativitas kinerja mereka. Dan pada akhirnya nanti akumulasi dan peningkatan produktivitas dan kreativitas kerja para karyawan akan mengindikasikan peningkatan produktivitas perusahaan. Dari uraian singkat tersebut, maka penulis menjabarkan kerangka pikir yang akan di jadikan pegangan dalam penelitian ini dalam gambar 2 di bawah ini.

Gambar 2.3 Kerangka pemikiran

2.4 Hipotesis

Dengan mengacu pada uraian latar belakang dan permasalahan, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Pemberian kompensasi kepada karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. I-Tech General Engineering .
2. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawanPT. I-Tech General Engineering.
3. Kompetensi dan Stres kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. I-Tech General Engineering.