

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Pada kajian pustaka ini penulis akan membahas pustaka yang berhubungan dengan topik atau masalah yang sedang penulis teliti. Pustaka yang akan dibahas yaitu referensi mengenai kompensasi dan stres kerja yang berpengaruh terhadap motivasi karyawan. Pada bab ini penulis menggunakan beberapa buku terbitan yang berhubungan dengan permasalahan yang akan diteliti agar hasil penelitian dapat lebih relevan.

2.1.1 Pengertian Manajemen

Secara etimologis kata manajemen berasal dari bahasa inggris yaitu *management* yang dikembangkan dari kata *to manage*. Pengertian manajemen sendiri secara sederhana adalah mengatur. Pengaturan dilakukan melalui proses dan diatur berdasarkan urutan dari fungsi-fungsi manajemen. Manajemen merupakan suatu proses atau kegiatan yang tersusun untuk mewujudkan tujuan yang direncanakan. Winardi (2016:11) mengemukakan bahwa manajemen merupakan sebuah proses yang khas terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, menggerakkan dan pengawasan yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber-sumber daya manusia serta sumber-sumber lain, sedangkan

T. Hani Handoko (2016:4) mengemukakan pengertian manajemen sebagai bekerja dengan orang-orang untuk menentukan, menginterpretasikan dan mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia atau kepegawaian, pengarahan, kepemimpinan dan pengawasan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah sebagai ilmu dan seni dalam melakukan tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakkan, penyusunan personalia, dan pengendalian secara terarah melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainya dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

2.1.1.1 Fungsi Manajemen

Fungsi manajemen dalam hal ini adalah serangkaian kegiatan yang dijalankan dalam manajemen berdasarkan fungsinya masing-masing dan mengikuti satu tahapan-tahapan tertentu dalam pelaksanaannya. Fungsi-fungsi manajemen manusia terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan kompensasi, pengintegritasan, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian. Tujuannya ialah agar perusahaan mendapatkan rentabilitas laba yang lebih besar dari persentase tingkat bunga bank. Karyawan bertujuan mendapatkan kepuasan dari pekerjaannya G.R. Terry dalam Hasibuan (2013:21), menyebutkan bahwa fungsi manajemen sebagai berikut :

1. Perencanaan (*Planing*)

Planning adalah penetapan tujuan, strategi, kebijakan, program, prosedur, metode, sistem, anggaran dan standar yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Organizing adalah proses penentuan, pengelompokan dan pengaturan bermacam-macam aktivitas berdasarkan yang diperlukan organisasi guna mencapai tujuan.

3. Penggerakan (*Actuating*)

Actuating adalah proses menggerakkan para karyawan agar menjalankan suatu kegiatan yang akan menjadi tujuan bersama.

4. Pengawasan (*Controlling*)

Controlling adalah proses mengamati berbagai macam pelaksanaan kegiatan organisasi untuk menjamin semua pekerjaan dapat berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

Fungsi manajemen dijadikan tolak ukur untuk merumuskan pelaksanaan kegiatan dalam pencapaian tujuan. Hakikat dari fungsi manajemen adalah apa yang direncanakan, itu yang akan dicapai. Fungsi perencanaan harus dilakukan sebaik mungkin agar dalam proses pelaksanaannya dapat berjalan dengan baik serta segala kekurangan dapat diatasi.

2.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manusia merupakan suatu sumber daya yang paling penting untuk pencapaian keberhasilan suatu organisasi. Perkembangan teknologi yang semakin maju mengakibatkan berbagai perubahan dalam cara bekerja dan usaha dalam mencapai tujuan . oleh karena itu, suatu organisasi dituntut untuk

mengembangkan sumber daya manusia agar lebih maju, lebih kreatif dan lebih berkualitas, sehingga dapat membantu mengatasi permasalahan-permasalahan yang ada di dalam perusahaan tersebut.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Prabu Anwar, 2013:2). Menurut Dessler dalam Hasibuan (2013:13) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek “orang” atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbalan dan penilaian. Menurut Simamora dalam Sutrisno (2015:5), manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan didalam suatu organisasi dari mulai perencanaan, pengorganisasian, pengarahan sampai pada pengendalian untuk mencapai suatu tujuan atau sasaran yang sudah di tetapkan oleh suatu organisasi.

2.1.2.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia terbagi menjadi dua, yaitu fungsi manajerial dan fungsi operasional. Menurut Hasibuan (2013:15), fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari:

1. Fungsi Manajerial

- a. Perencanaan (*planning*), yaitu kegiatan memperkirakan atau menggambarkan keadaan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan organisasi. Perencanaan merupakan tahap awal dari pelaksanaan berbagai aktivitas perusahaan.
- b. Pengorganisasian (*organizing*), yaitu kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi.
- c. Pengarahan (*actuating*), yaitu kegiatan memberi petunjuk pada pegawai, agar mau kerjasama dan bekerja secara efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi.
- d. Pengendalian (*controlling*), yaitu kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terjadi penyimpangan atau kesalahan diadakan tindakan perbaikan.

2. Fungsi Operasional

- a. Pengadaan, yaitu proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang dibutuhkan organisasi.
- b. Pengembangan, yaitu proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan penulisan.
- c. Kompensasi, yaitu pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*) berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.
- d. Pengintegrasian, yaitu kegiatan untuk mempersatukan kepentingan

organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

- e. Pemeliharaan, yaitu kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas pegawai, agar mereka tetap mau bekerjasama sampai pensiun. Pemeliharaan biasanya pemberian fasilitas untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan.
- f. PHK (Pemutusan Hubungan Kerja), yaitu putusnya hubungan kerja seseorang pegawai dari suatu organisasi yang disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan perusahaan, berakhirnya kontrak kerja dan sebagainya.

Fungsi manajemen sumber daya manusia adalah tugas-tugas yang dilakukan oleh manajemen sumber daya manusia dalam rangka menunjang tugas manajemen perusahaan menjalankan roda organisasi untuk mencapai tujuan

2.1.3 Pengertian Kompensasi

Salah satu faktor penting dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan yaitu dengan adanya pemberian kompensasi terhadap karyawan, karena dengan adanya pemberian kompensasi terhadap karyawan akan menciptakan rasa puas bagi para karyawan dan bersemangat dalam bekerja karena para karyawan mendapatkan timbal balik atas pekerjaan yang dilakukannya dan para karyawan merasa dihargai atas pekerjaannya tersebut.

Banyak ahli yang mengemukakan definisi dari kompensasi. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2013:117) kompensasi adalah pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan

sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Rivai dalam Septawan (2014:5) adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pengertian tersebut selaras dengan yang disampaikan oleh Sastrohadiwiryo dalam Septawan (2014:5) bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Anwar Prabu dalam Yani (2013:139) mengemukakan bahwa kompensasi adalah pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitasnya dalam bekerja semakin meningkat.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan yang diberikan oleh perusahaan sebagai balas jasa atas sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerja-pekerja yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis. Sistem imbalan bisa mencakup gaji, penghasilan, uang pensiun, uang liburan, promosi ke posisi yang lebih tinggi (berupa gaji dan keuntungan yang lebih tinggi). Juga berupa asuransi keselamatan kerja, transfer secara horizontal untuk mendapat posisi yang lebih menantang atau ke posisi utama untuk pertumbuhan dan pengembangan berikutnya, serta berbagai macam bentuk pelayanan.

2.1.3.1 Tujuan Pemberian Kompensasi

Tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah. Menurut Prabu Anwar dalam Yani (2013 : 141) mengemukakan beberapa tujuan kompensasi:

1. Ikatan Kerja Sama

Kompensasi adalah salah satu syarat terjalannya ikatan kerja sama formal antara pengusaha dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2. Kepuasan Kerja

Balas jasa memungkinkan karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3. Pengadaan Efektif

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

4. Motivasi

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

5. Stabilitas Karyawan

Program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* relatif kecil.

6. Disiplin

Pemberian balas jasa yang cukup besar akan membuat disiplin karyawan semakin baik. Mereka menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

7. Pengaruh Serikat Buruh

Program kompensasi yang baik, akan mengurangi pengaruh serikat buruh dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8. Pengaruh Pemerintah

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

Tujuan pemberian balas jasa ini hendaknya memberikan kepuasan kepada semua pihak, karyawan dapat memenuhi kebutuhannya, pengusaha mendapat laba, peraturan pemerintah harus tetap ditaati dan konsumen mendapat barang yang baik juga harga yang pantas.

2.1.3.2 Bentuk-bentuk Kompensasi

Terdapat dua bentuk kompensasi yaitu bentuk kompensasi langsung yang merupakan upah dan gaji, bentuk kompensasi yang tak langsung yang merupakan pelayanan dan keuntungan hal ini dikemukakan oleh Anwar Prabu (2013:144).

1. Kompensasi langsung (Upah dan Gaji)

Upah adalah pembayaran berupa uang untuk pelayanan kerja atau uang yang biasanya di bayarkan kepada pegawai secara per jam, per hari, dan per setengah hari. Sedangkan gaji merupakan uang yang di bayarkan kepada pegawai atas jasa pelayanannya yang yang diberikan secara bulanan.

Dibawah ini dikemukakan prinsip upah dan gaji , yaitu :

a. Tingkat Bayaran

Tingkat bayaran bisa diberikan tinggi, rata-rata, atau rendah bergantung pada kondisi perusahaan. Artinya, tingkat pembayaran bergantung paada kemampuan perusahaan membayar jasa pegawainya.

b. Struktur Bayaran

Struktur pembayaran berhubungan dengan rata-rata bayaran, tingkat pembayaran dan klasifikasi jabatan di perusahaan

c. Menentukan Bayaran Secara Individu

Penentuan pembayaran individu perlu didasarkan pada rata-rata tingkat bayaran, tingkat pendidikan, masa kerja, dan prestasi kerja pegawai.

d. Metode Pembayaran

Ada dua metode pembayaran, yaitu metode pembayaran yang di dasarkan pada waktu (per jam, per minggu, per bulan) dan metode pembayaran yang didasarkan pada pembagian hasil.

e. Kontrol Pembayaran

Kontrol pembayaran merupakan pengendalian secara langsung dan tak langsung dari biaya kerja. Pengendalian biaya merupakan factor utama dalam administrasi upah dan gaji. Tugas mengontrol pembayaran adalah *pertama*, mengambangkan standard kompensasi dan meningkatkan fungsinya. *Kedua*, mengukur hasil yang bertentangan dengan standard yang tetap. *Ketiga*, meluruskan perubahan standard pembayaran upah.

2. Kompensasi tidak langsung (Keuntungan dan Pelayanan)

Keuntungan adalah nilai keuangan (moneter) langsung untuk pegawai yang

secara cepat dapat dilakukan. Sedangkan pelayanan adalah nilai keuangan (moneter) langsung untuk pegawai yang tidak dapat secara mudah ditentukan. Program benefit (keuntungan) bertujuan untuk memperkecil turnover, meningkatkan modal kerja, dan meningkatkan keamanan. Adapun kriteria keuntungan adalah biaya, kemampuan membayar, kebutuhan, kekuatan kerja, tanggung jawab social, reaksi kekuatan kerja, dan relasi umum. Sedangkan program pelayanan adalah laporan tahunan untuk pegawai, adanya tim olah raga, kamar tamu pegawai, kafetaria pegawai, surat kabar perusahaan, *took* perusahaan, *discount* (potongan harga) ,produk perusahaan, ada program rekreasi atau darmawisata.

Kompensasi merupakan cara perusahaan untuk meningkatkan kualitas karyawan untuk pertumbuhan perusahaan, setiap perusahaan memiliki suatu sistem kompensasi yang berbeda-beda sesuai visi, misi, dan tujuannya.

2.1.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Pemberian kompensasi disebabkan oleh berbagai faktor, Menurut Septawan (2014:9), ada enam faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi yaitu, faktor produktivitas kerja, kemampuan untuk membayar, kesediaan untuk membayar, suplai dan permintaan tenaga kerja, organisasi karyawan dan berbagai peraturan perundang-undangan. Berikut adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi dan penjelasannya:

1. Produktivitas Kerja

Organisasi apapun berkeinginan untuk memperoleh keuntungan. Keuntungan ini dapat berupa material maupun keuntungan nonmaterial.

Oleh sebab itu organisasi harus mempertimbangkan produktivitas kerja karyawannya dalam kontribusinya terhadap keuntungan organisasi tersebut dan tidak membayar atau memberikan kompensasi melebihi kontribusi karyawan kepada organisasi melalui produktivitas mereka.

2. Kemampuan untuk Membayar

Pemberian kompensasi akan tergantung kepada kemampuan organisasi itu untuk membayar. Organisasi apapun tidak akan membayar karyawannya sebagai kompensasi melebihi kemampuannya.

3. Kesiediaan untuk membayar

Kesiediaan untuk membayar akan berpengaruh terhadap kebijaksanaan pemberian kompensasi kepada karyawannya, banyak organisasi yang mampu memberikan kompensasi yang tinggi, tetapi belum tentu mereka memberikan kompensasi yang memadai bagi karyawannya.

4. Suplai dan Permintaan Tenaga Kerja

Jumlah tenaga kerja di pasaran kerja akan mempengaruhi sistem pemberian kompensasi. Bagi karyawan yang kemampuannya sangat banyak terdapat di pasaran kerja, mereka akan diberikan kompensasi lebih rendah daripada karyawan yang memiliki kemampuan melebihi tenaga kerja di pasaran kerja.

5. Organisasi Karyawan

Adanya organisasi-organisasi karyawan akan mempengaruhi kebijakan pemberian kompensasi. Organisasi karyawan ini biasanya memperjuangkan para anggotanya untuk memperoleh kompensasi yang seimbang. Apabila ada perusahaan yang memberikan kompensasi yang tidak seimbang, maka organisasi karyawan ini akan melakukan perlawanan dengan cara menuntut

perusahaan tersebut.

6. Berbagai Peraturan Perundang-undangan

Semakin baiknya sistem pemerintahan, maka semakin baik juga system perundang-undangan, termasuk di bidang perburuan (karyawan). Berbagai peraturan dan undang-undang yang jelas akan mempengaruhi system pemberian kompensasi karyawan oleh setiap perusahaan, baik pemerintah maupun swasta.

Dalam pemberian kompensasi finansial harus diperhatikan bahwa kompensasi dapat mempunyai nilai yang berbeda bagi masing-masing individu yang menerimanya. Hal ini disebabkan karena masing-masing individu memiliki kebutuhan, keinginan dan pandangan yang berbeda satu sama lainnya. Oleh karena itu dalam menetapkan suatu kebijakan pemberian imbalan terdapat faktor-faktor yang harus dipertimbangkan selain faktor jumlahnya.

2.1.3.4 Dimensi dan Indikator Kompensasi

Dimensi dan indikator kompensasi sesuai dengan yang ada di peraturan dalam bentuk gaji, bonus, upah, hal tersebut dalam kompensasi finansial. Namun dalam non finansialnya asuransi, tunjangan-tunjangan dan sebagainya. Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam proses pemberian kompensasi untuk karyawan. Terdapat dua dimensi dan beberapa indikator dari kompensasi yang dikemukakan Malayu S.P. Hasibuan (2012:86), yaitu:

1. Kompensasi finansial langsung yang terdiri dari tiga indikator yaitu:

- a. Gaji
 - b. Bonus
 - c. Insentif
2. Kompensasi tidak langsung yang terdiri dari dua indikator:
- a. Asuransi
 - b. Tunjangan
 - c. Fasilitas

Dengan kompensasi organisasi bisa memperoleh/menciptakan, memelihara, dan mempertahankan produktivitas. Tanpa kompensasi yang memadai karyawan yang ada sekarang cenderung untuk keluar dari organisasi, tingkat absensi yang tinggi atau kedisiplinan yang rendah dan keluhan-keluhan lain yang bisa timbul.

2.1.4 Stres Kerja

Stres kerja merupakan faktor yang sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja karena stress kerja merupakan istilah yang merangkum tekanan, beban, konflik, kelelahan, ketegangan, panik, murung, dan hilang daya. Stres merupakan suatu situasi yang mungkin di alami manusia pada umumnya dan karyawan khususnya dalam suatu instansi pemerintahan. Stres dapat menjadi masalah yang penting karena situasi itu dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Beberapa pendapat mengenai stres kerja menurut para ahli, yaitu:

Menurut Efendi (2013:303) stres kerja merupakan suatu ketegangan/tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik

seseorang. Sedangkan menurut Robbins dalam Subekti (2013:193) mengungkapkan bahwa stres kerja merupakan kondisi dinamik yang didalamnya individu/karyawan menghadapi peluang, kendala, tuntutan yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya. Menurut Sunyoto (2012:61) stres kerja adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang.

Berdasarkan uraian diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa stress kerja adalah kondisi ketidak seimbangan secara psikologis yang dialami karyawan dalam menjalani pekerjaannya, yang diindikasikan oleh bentuk emosi dan tingkah laku yang lain dari pada biasanya.

2.1.4.1 Sumber Stres Kerja

Stres merupakan hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena itu diperlukan penanganan yang baik agar karyawan senantiasa memiliki motivasi dalam semangat kerja yang sama untuk mencapai tujuan perusahaan. Untuk mengetahui penanganan stress secara tepat, maka seorang pimpinan atau manager perlu mengetahui sumber penyebab stress kerja

Sondang S.P Siagian (2014:301) mengemukakan sumber-sumber stres kerja yang digolongkan berdasarkan sumbernya. Pertama berasal dari pekerjaan dan kedua berasal dari luar pekerjaan. Berikut berbagai hal yang yang dapat menjadi sumber stres yang berasal dari pekerjaan:

1. Beban tugas yang terlalu berat
2. Desakan waktu
3. Penyeliaan yang kurang baik

4. Iklim kerja yang tidak aman
5. Kurangnya informasi dari umpan balik tentang prestasi kerja
6. Ketidakseimbangan antara wewenang dan tanggung jawab
7. Ketidakjelasan peranan dan karyawan dalam keseluruhan kegiatan organisasi
8. Frustrasi yang ditimbulkan oleh intervensi pihak lain didalam dan diluar kelompok kerjanya
9. Perbedaan nilai yang dianut oleh karyawan dan yang dianut oleh organisasi
10. Perubahan yang terjadi yang pada umumnya memang menimbulkan rasa ketidakpastian.

Sedangkan sumber-sumber stres yang berasal dari luar pekerjaan menurut Sondang Siagian (2014:322) meliputi:

1. Masalah keuangan.
2. Perilaku negatif anak-anak.
3. Kehidupan keluarga yang tidak atau kurang harmonis.
4. Pindah tempat tinggal.
5. Ada anggota keluarga yang meninggal.
6. Kecelakaan.
7. Mengidap penyakit berat

Bahwa sumber – sumber stress kerja bisa berasal dari dalam pekerjaan maupun luar pekerjaan. Stres kerja sangat berat jika tidak dikelola dengan baik, karena dapat menyebabkan depresi, tidak bisa tidur, makan berlebihan, penyakit ringan, tidak harmonis dalam bersosialisasi, merosotnya efisiensi dan produktifitas karyawan dan sebagainya, Hal ini bisa teratasi yaitu dengan cara mengetahui terlebih dahulu penyebab sumber stres kerja lalu melakukan

pendekatan stres untuk mengetahui cara penanganannya sehingga dapat dilakukan pemulihan diri melalui upaya penanggulangan stres.

2.1.4.2 Upaya Penanggulangan Stres

Stres kerja sampai pada titik tertentu merupakan faktor pemicu peningkatan kepuasan kerja dan kinerja karyawan akan tetapi apabila melewati ambang stres, keberadaan stres akan menjadi pemicu terjadinya permasalahan yang tentu saja akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja kemudian kinerja. Oleh karena itu perlu diadakan upaya untuk menanggulangi stres kerja sehingga tidak berdampak negatif. Menurut Sondang P. Siagian (2014: 302) berbagai langkah yang dapat diambil oleh bagian kepegawaian untuk mengatasi stres yang dihadapinya adalah sebagai berikut:

1. Merumuskan kebijaksanaan manajemen dalam membantu para karyawan menghadapi berbagai stres.
2. Menyampaikan kebijaksanaan tersebut kepada seluruh karyawan sehingga mereka mengetahui kepada siapa mereka dapat meminta bantuan dan dalam bentuk apa jika mereka menghadapi stres.
3. Melatih para manajer dengan tujuan agar mereka peka terhadap timbulnya gejala gejala stres di kalangan para bawahannya dan dapat mengambil langkah-langkah tertentu sebelum stres itu berdampak negatif terhadap prestasi kerja para bawahannya itu.
4. Melatih para karyawan untuk mengenali dan menghilangkan sumber sumber stres.
5. Terus menerus membuka jalur komunikasi dengan para karyawan sehingga

mereka benar benar diikutsertakan untuk mengatasi stres yang dihadapinya.

6. Memantau terus menerus kegiatan organisasi sehingga kondisi yang dapat menjadi sumber stres dapat diidentifikasi dan dihilangkan secara dini.
7. Menyempurnakan rancang bangun tugas dan tata ruang kerja sedemikian rupa sehingga berbagai sumber stres yang berasal dari kondisi kerja dapat dihindari.
8. Menyediakan jasa bantuan bagi para karyawan yang bersangkutan.

Upaya penanggulangan stress sebaiknya dilakukan oleh perusahaan agar bisa meningkatkan kinerja karyawan yang mana akan berdampak pula terhadap motivasi dan kepuasan kerja.

2.1.4.3 Dimensi dan Indikator Stres Kerja

Terdapat tiga dimensi dan beberapa indikator dari stres kerja. Efendi (2013:304) menjelaskan pengembangan dimensi dan indikator dari kompensasi yaitu:

1. Gejala Fisik terdiri dari dua indikator yaitu:
 - a. Tekanan darah meningkat
 - b. Sakit kepala
2. Gejala Psikologis terdiri dari tiga indikator yaitu:
 - a. Tegang
 - b. Gelisah
 - c. Cepat marah

3. Gejala Perilaku yang terdiri dari empat indikator yaitu:

- a. Absensi meningkat
- b. Kebiasaan makan berubah
- c. jenuh
- d. Berbicara tidak tenang

Dimensi dan indikator stres kerja digunakan untuk mengevaluasi suatu keadaan atau kemungkinan dilakukan pengukuran terhadap perubahan-perubahan dari waktu ke waktu dimana seseorang mengalami ketegangan karena ada kondisi-kondisi yang mempengaruhi dirinya.

2.1.5 Pengertian Motivasi

Istilah motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin, yakni *movere*, yang berarti “menggerakkan” (*to move*). Motivasi dalam manajemen pada umumnya hanya diperuntukan pada sumber daya manusia dan khususnya untuk para bawahan. Motivasi mengacu kepada jumlah kekuatan yang menghasilkan, mengarahkan dan mempertahankan usaha dalam perilaku tertentu. Menurut McClelland dalam Hasibuan (2013:162) motivasi adalah merupakan perangsang keinginan daya gerak maupun bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Sedangkan menurut Steers dan Porter dalam Miftahun (2013; 44) yang menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu usaha yang dapat menimbulkan suatu perilaku, mengarahkan perilaku, dan memelihara atau mempertahankan perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja dalam organisasi. Motivasi kerja merupakan kebutuhan pokok manusia dan sebagai insentif yang diharapkan memenuhi kebutuhan pokok yang diinginkan, sehingga jika kebutuhan

itu ada akan berakibat pada kesuksesan terhadap suatu kegiatan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan berusaha agar pekerjaannya dapat terselesaikan dengan sebaik-baiknya.

Berdasarkan definisi para ahli di atas penulis memahami bahwa motivasi kerja merupakan suatu usaha atau proses dimana kebutuhan mendorong dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu dan tujuan organisasi.

2.1.5.1 Tujuan Motivasi

Secara umum dapat dikatakan bahwa tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu. Menurut Veithzal Rivai (2013:848) Sesuai dengan pengertian diatas, pada dasarnya motivasi mempunyai tujuan sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi karyawan.
7. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
8. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya.
9. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku dalam setiap pekerjaan.

Dengan semakin jelas tujuan yang diharapkan, semakin jelas pula bagaimana tindakan motivasi itu dilakukan. Setiap orang harus benar-benar memahami apa yang menjadi pendorong dalam melakukan suatu kegiatan tertentu

2.1.5.2 Jenis-jenis Motivasi Kerja

Pada manajemen sumber daya manusia, motivasi kerja dibagi menjadi beberapa jenis. Seperti yang dikemukakan oleh Winardi (2011:5) bahwa terdapat jenis-jenis motivasi kerja yang dibagi jadi dua golongan yaitu motivasi bersifat negatif dan positif, yakni:

1. Motivasi Positif, yang kadang-kadang dinamakan orang “motivasi yang mengurangi perasaan cemas” (*anxiety reducing motivation*) atau “pendekatan wortel” (*the carrot approach*) di mana orang ditawari sesuatu yang bernilai (misalnya imbalan berupa uang, pujian dan kemungkinan untuk menjadi karyawan tetap) apabila kinerjanya memenuhi standar yang ditetapkan.
2. Motivasi Negatif, yang sering kali dinamakan orang “pendekatan tongkat pemukul” (*the stick approach*) menggunakan ancaman hukuman (teguran-teguran, ancaman akan di PHK, ancaman akan diturunkan pangkat, dan sebagainya) andaikata kinerja orang bersangkutan di bawah standar.

Menurut Gregor dalam Winardi (2013:6) “masing-masing tipe (Motivasi) memiliki tempatnya sendiri di dalam organisasi-organisasi, hal mana tergantung dari situasi dan kondisi yang berkembang.”

2.1.5.3 Teori-Teori Motivasi

Ada beberapa teori motivasi yang telah dikemukakan oleh beberapa ahli yang menekuni kegiatan pengembangan teori motivasi. Dikutip dalam buku Donni Juni Priansa (2014:205-212) beberapa teori motivasi tersebut antara lain :

1. Teori Hirarki Kebutuhan Maslow

Teori ini mengikuti teori jamak, yakni seorang berperilaku/bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Karena kebutuhan yang diinginkan pegawai berjenjang, artinya bila kebutuhan yang pertama telah terpenuhi maka kebutuhan tingkat kedua akan menjadi yang utama. Selanjutnya jika kebutuhan tingkat kedua telah terpenuhi maka muncul tingkat ketiga dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan kelima. Teori motivasi yang dikembangkan oleh Maslow yang menyatakan bahwa setiap diri manusia itu sendiri terdiri atas lima tingkat atau hirarki kebutuhan, yaitu :

a. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)

Merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar. Misalnya kebutuhan untuk makan, minum, bernafas.

b. Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*)

Kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup, tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual.

c. Kebutuhan Sosial (*Social Needs*)

Kebutuhan untuk mereka memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.

- d. *Kebutuhan akan Harga Diri atau Pengakuan (Esteem Needs)*

Kebutuhan ini berkaitan dengan kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain dalam lingkungannya.

- e. *Kebutuhan Aktualisasi Diri (Self-Actualization Needs)*

Kebutuhan untuk kegunaan kemampuan, skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.



Gambar 2.1
Hierarki Kebutuhan Maslow

Sumber : Donni Juni Priansa (2014:207), Perencanaan & Pengembangan SDM

Maslow mengemukakan bahwa orang dewasa secara normal memuaskan kira-kira 85% kebutuhan fisiologis, 70% kebutuhan rasa aman, 50% kebutuhan untuk memiliki dan mencintai, 40% kebutuhan harga diri, dan hanya 10% dari kebutuhan aktualisasi diri. Kendati pemikiran Maslow tentang teori kebutuhan ini tampak lebih berisifat teoritis, namun telah memberikan pondasi dan mengilhami bagi pengembangan teori-teori motivasi yang berorientasi pada kebutuhan berikutnya yang lebih bersifat aplikatif. Dengan demikian, setiap pegawai harus

dapat memotivasi dirinya sendiri agar dapat mencapai kepuasan kerja.

2. Teori Kebutuhan Berprestasi McClelland

Menurut McClelland menyatakan bahwa motivasi sebagai suatu kebutuhan yang bersifat sosial, kebutuhan yang muncul akibat pengaruh eksternal.

Kebutuhan tersebut dibagi menjadi tiga jenis yaitu :

a. Kebutuhan Berprestasi (*N-Achievement*)

Need for Achievement adalah kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan tanggungjawab untuk pemecahan masalah. Seseorang yang memiliki kebutuhan berprestasi tinggi cenderung untuk mengambil risiko. Kebutuhan akan berprestasi merupakan dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, dan bergulat untuk sukses.

b. Kebutuhan Kekuasaan (*N-Power*)

Need for Power adalah kebutuhan akan kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas, untuk memiliki pengaruh kepada orang lain. Kebutuhan akan kekuasaan menjadikan pegawai memiliki motivasi untuk berpengaruh dalam lingkungannya, memiliki karakter kuat untuk memimpin dan memiliki ide-ide untuk menang.

c. Kebutuhan Berafiliasi (*N-Affiliation*)

Need for Affiliation yaitu kebutuhan untuk berafiliasi yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan oranglain, berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain. Kebutuhan akan afiliasi adalah hasrat untuk berhubungan antar pribadi

yang ramah dan akrab.

Berdasarkan teori yang telah dijelaskan oleh McClelland bahwa kebutuhan dan motif memiliki arti yang dapat dipertukarkan satu sama lain. Kebutuhan atau motif ini dimiliki oleh setiap orang dengan proporsi yang berbeda-beda dan masing-masing orang memiliki kebutuhan yang berbeda pula.

3. Teori Dua Faktor Herzberg

Teori ini dikembangkan dan dikenal dengan model dua faktor, yaitu :

a. Faktor Motivasional

Hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang. Yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain ialah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karir, dan pengakuan orang lain.

b. Faktor *Hygiene* atau Pemeliharaan

Faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang. Faktor-faktor pemeliharaan mencakup antara lain status pegawai dalam organisasi, hubungan seorang individu dengan atasannya, hubungan seseorang dengan rekan-rekan kerjanya, teknik penyeliaan yang diterapkan oleh para penyelia, kebijakan organisasi, sistem administrasi dalam organisasi, kondisi kerja dan sistem imbalan yang berlaku.

2.1.5.4 Jenis-jenis Motivasi

Ada dua jenis motivasi menurut Malayu S. P Hasibuan (2010:150), yaitu

motivasi positif dan motivasi negatif.

1. Motivasi positif (insentif positif)

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

2. Motivasi negatif (insentif negatif)

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendoatkan hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka tetap dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Motivasi diatas sering digunakan oleh suatu organisasi atau instansi. Dan dalam penggunaannya harus tepat, baik atau benar, dan juga seimbang agar dapat meningkatkan semangat kerja bagi pegawai dan mencapai suatu keinginan atau kebutuhan para pegawai.

2.1.5.5 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi merupakan pendorong tingkah laku pegawai. banyak faktor yang dapat mempengaruhi, menurut Donni Juni Priansa (2014:220) ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai antara lain adalah berkaitan dengan :

1. Keluarga dan Kebudayaan

Motivasi berprestasi pegawai dapat dipengaruhi oleh lingkungan sosial seperti orangtua dan teman.

2. Konsep Diri

Konsep diri berkaitan dengan bagaimana pegawai berfikir tentang dirinya.

3. Jenis Kelamin

prestasi kerja di lingkungan pekerjaan umumnya diidentikan dengan maskulinitas, sehingga ada perbedaan prestasi kerja antara pria dan wanita.

4. Pengakuan dan Prestasi

Pegawai akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras apabila dirinya merasa diperdulikan atau diperhatikan oleh pimpinan, rekan kerja dan lingkungan pekerjaan.

5. Cita-cita dan Aspirasi

Cita-cita atau aspirasi adalah suatu target yang ingin dicapai. Target ini diartikan sebagai tujuan yang ditetapkan dalam suatu kegiatan yang mengandung makna bagi pegawai.

6. Kemampuan Belajar

Kemampuan ini meliputi beberapa aspek psikis yang terdapat dalam diri pegawai, dalam kemampuan belajar ini taraf perkembangan berpikir pegawai menjadi ukuran.

7. Kondisi Pegawai

Kondisi fisik dan psikologis pegawai sangat mempengaruhi faktor motivasi kerja, sehingga sebagai pimpinan organisasi harus lebih cermat melihat kondisi fisik dan psikologi pegawai.

8. Kondisi Lingkungan

Kondisi lingkungan merupakan suatu unsur-unsur yang datang dari luar diri pegawai. Unsur-unsur ini dapat berasal dari lingkungan keluarga,

organisasi, maupun lingkungan masyarakat.

9. Unsur-unsur Dinamis dalam Pekerjaan

Unsur-unsur dinamis dalam pekerjaan adalah unsur-unsur yang keberadaannya dalam proses pekerjaan tidak stabil, kadang-kadang kuat ataupun sebaliknya.

10. Upaya Pimpinan Memotivasi Pegawai

Upaya yang dimaksud adalah bagaimana pimpinan mempersiapkan strategi dalam memotivasi pegawai.

Motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik berupa faktor internal yang mengacu pada motivasi yang didorong oleh minat atau kesenangan atas pekerjaan itu sendiri dan ada dalam diri karyawan maupun faktor eksternal yang timbul dari luar diri karyawan seperti lingkungan kerja yang menyenangkan, kompensasi yang memadai, penghargaan atas prestasi, tanggung jawab pekerjaan dan sebagainya. Apabila para karyawan menyukai pekerjaannya, menganggap tugas mereka penuh tantangan, dan menyukai lingkungan kerja secara umum, maka biasanya karyawan akan berusaha memaksimalkan untuk melaksanakan pekerjaan dengan bersemangat dan penuh dedikasi

2.1.5.6 Prinsip-prinsip Dalam Motivasi Kerja

Motivasi yang berhasil tergantung pada prinsip-prinsip yang diterapkan oleh seorang pimpinan terhadap bawahannya untuk mencapai tujuan dan sasaran yang akan dikehendakinya. Terdapat beberapa prinsip yang dapat menunjang dalam proses memotivasi kerja karyawan menurut Anwar (2012:100) diantaranya yaitu:

1. Prinsip Partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, karyawan perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

2. Prinsip Komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

3. Prinsip mengakui andil bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (karyawan) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, karyawan akan lebih mudah di motivasi kerjanya.

4. Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada karyawan bawahan untuk sewaktu waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

5. Prinsip pemberi perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan karyawan bawahannya, akan memotivasi karyawan bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

Prinsip motivasi yang diterapkan harus dapat meningkatkan produktivitas kerja dan memberikan kepuasan kepada karyawan dengan begitu karyawan bukan hanya akan memberikan hasil yang terbaik untuk pekerjaannya tetapi dapat memberi nilai tambah terhadap perusahaan.

2.1.5.7 Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja

Menurut David Mc.Clelland dalam Hasibuan (2013:162) terdapat tiga komponen dasar pengembangan dimensi dan indikator motivasi kerja yang digunakan untuk mengukur dan memotivasi orang bekerja, yaitu:

1. Dimensi Kebutuhan untuk berprestasi (*Need for achievement*) yang terdiri dari tiga indikator:
 - a. Menyukai tantangan dalam pekerjaan
 - b. Tanggung jawab
 - c. Prestasi kerja
2. Kebutuhan untuk menguasai sesuatu (*Need for power*) yang terdiri dari tiga indikator yaitu:
 - a. Mencari posisi dalam kelompok
 - b. Mencari kesempatan untuk memperluas kekuasaan
 - c. Penghargaan
3. Kebutuhan untuk memperluas pergaulan (*Need for affiliation*) yang terdiri dari dua indikator yaitu:
 - a. Memiliki hubungan baik dengan organisasi
 - b. Memiliki kerja sama yang baik

Bahwa dimensi dan indikator motivasi kerja mempunyai tiga dorongan kebutuhan. Hal ini harus terpenuhi agar motivasi kerja terhubung dengan baik

2.1.6 Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap motivasi kerja. Sebagai acuan dari penelitian

ini dikemukakan hasil-hasil penulisan yang telah dilaksanakan sebelumnya yaitu:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
1	Anisa Ika Jurnal (Jurnal, 2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Motivasi kerja karyawan di PT Finansial Multi Finance cabang Purwokerto.	Secara parsial dan simultan Lingkungan kerja, Stres kerja, kompensasi, dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.	Menggunakan Stres kerja dan Kompensasi sebagai variabel bebas Menggunakan variabel Motivasi kerja sebagai variabel terikat.	Menggunakan Lingkungan kerja dan Kepemimpinan sebagai variabel bebas lain.
2	Rani Purwandary (Jurnal, 2015)	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan kerja, dan Stres Kerja terhadap Motivasi Kerja karyawan di PT. Coca Cola Amatil Indonesia Medan.	Secara parsial dan simultan Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja.	Menggunakan Kompensasi dan Stres kerja sebagai variabel bebas dan Motivasi Kerja sebagai variabel terikat.	Menggunakan Lingkungan Kerja sebagai variabel bebas lain.
3	Badrul Hisham (Jurnal, 2015)	Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi kerja Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang.	Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi kerja karyawan.	Menggunakan Kompensasi sebagai variabel bebas dan Motivasi Kerja sebagai variabel terikat.	Tidak ada variabel bebas lain.
4	Zairina Afrida, Bambang Swasto Sunuharyo, Dan Endang Siti Astutu (Jurnal, 2014)	Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja karyawan di Departemen Produksi PT. Ekamas Fortuna Malang.	Secara parsial dan simultan Kompensasi Finansial dan Non Finansial berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja.	Menggunakan Kompensasi sebagai variabel bebas dan Motivasi sebagai variabel terikat.	Menggunakan Kinerja sebagai variabel terikat lain.
5	Roliza Agustin dan Ismail (Jurnal, 2018)	Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Motivasi Pegawai UPT Pemadam Kebakaran.	Secara parsial dan simultan Kompensasi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai.	Menggunakan Kompensasi sebagai variabel bebas dan Motivasi sebagai variabel terikat.	Menggunakan Disiplin kerja sebagai variabel terikat.

Lanjutan Tabel 2.1

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
6	Putu Eka Vidya Jayani Putri (Jurnal, 2013)	Pengaruh Lingkungan kerja, Stres Kerja, dan Konflik terhadap Motivasi dan Kinerja karyawan kantor pusat PT. Bank Sinar Harapan Bali.	Terdapat Pengaruh negatif secara signifikan antara Lingkungan kerja, Stres Kerja dan Konflik terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja.	Menggunakan kompensasi sebagai variabel bebas.	Menggunakan Gaya kepemimpinan sebagai variabel bebas lain, Motivasi kerja sebagai variabel intervening dan Kinerja sebagai variabel terikat.
7	Dimas Bagaskara Cendhikia, Hamidah Nayati Utami, dan Arik Prasetya (Jurnal, 2016)	Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan di PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan).	Secara parsial dan simultan Konflik Kerja dan Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja dan Kinerja.	Menggunakan Stres kerja sebagai variabel terikat dan Motivasi kerja sebagai variabel bebas.	Menggunakan Konflik kerja sebagai variabel bebas dan Kinerja sebagai variabel terikat.
8	Odetta Levelina (Jurnal, 2015)	Pengaruh Stres kerja terhadap Motivasi kerja pegawai tetap di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat.	Terdapat pengaruh signifikan antara Stres kerja terhadap Motivasi kerja.	Menggunakan Stres Kerja sebagai variabel bebas dan Motivasi Kerja sebagai variabel terikat.	Tidak ada variabel bebas lain.

Dibuat oleh peneliti 2018

Penelitian yang akan dilakukan ini adalah untuk mengembangkan penelitian yang dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu dengan perbedaan-perbedaan sebagai berikut :

1. Penelitian ini menguji kembali variabel Kompensasi dan stres kerja yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan.
2. Penelitian ini menggunakan sampel karyawan PT. Kertas Padalarang pada Tahun 2017.
3. Penelitian ini menggunakan metode verifikatif dan metode deskriptif.

2.2 Kerangka Pemikiran

Bagi suatu perusahaan sangat penting memiliki tenaga kerja yang memiliki kemampuan dan motivasi tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi merupakan suatu dorongan agar karyawan dapat bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan. Pemberian motivasi kepada karyawan dapat mempengaruhi aktivitas bagi perusahaan dalam meningkatkan produktifitas kerja. Tumbuhnya motivasi yang terjadi pada diri karyawan merupakan suatu proses kearah pencapaian tujuan pengelolaan sumber daya manusia. Untuk keberhasilan pengelolaan, perlu pemahaman terhadap keinginan karyawan sebagai manusia yang memiliki harapan dan perlu pemahaman terhadap kebutuhan setiap individu yang terlibat di dalamnya yang dapat mendorong atau memotivasi kegiatan kerja mereka.

Dalam menciptakan motivasi yang tinggi perusahaan perlu memperhatikan kompensasi karyawannya agar dapat mencapai hasil yang maksimal, kompensasi memang bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan tapi kompensasi tetap diakui sebagai salah satu penentu dalam rangka peningkatan motivasi karyawan.

Selain itu stres kerja sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan maka daripada itu untuk meningkatkan dan menjaga produktifitas agar tidak menurun. Perusahaan harus dapat meminimalisasi terjadinya stres kerja, salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk menjaga motivasi kerja karyawan dalam suatu perusahaan adalah memperhatikan stres kerja yang sedang dialami karyawan tersebut. Stres timbul dari suatu ketidakseimbangan antara keinginan dan kemampuan untuk memenuhinya sehingga dapat menimbulkan konsekuensi

penting bagi dirinya. Ketika seorang karyawan mengalami stres kerja, maka pekerjaan yang dilakukannya pun tidak akan menghasilkan hasil yang maksimal.

2.2.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja

Kompensasi merupakan hal yang menjadi daya tarik bagi seorang karyawan. Karyawan yang puas dengan kompensasi yang diterima dari perusahaan memiliki kecenderungan untuk bekerja optimal demi kemajuan perusahaan

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2013:117) menyatakan bahwa Kompensasi adalah pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Badrul Hisham (2015) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar, para karyawan akan memperoleh motivasi dalam bekerja dan lebih termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Sama halnya dengan hasil penelitian yang dilakukan Zairina Afrida (2014) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi kerja karyawan. Adapun Penulisan juga dilakukan oleh Roliza Agustin dan Ismail (2013) meneliti pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan dan menyimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

2.2.2 Pengaruh Stres Kerja terhadap Motivasi Kerja

Stres kerja merupakan kondisi emosional seseorang akibat adanya tekanan

lingkungan sekitarnya. Stres merupakan hal yang wajar dialami oleh setiap orang dan tingkat stres dalam bekerja akan berbeda pada setiap orang. Menurut Efendi (2013:303) menyatakan bahwa Stress kerja merupakan suatu ketegangan/tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Putu Eka Vidya dan Jayani Putri (2013) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi karyawan pada kantor pusat Bank Sinar. Berdasarkan penulisan yang dilakukan oleh Dimas, Hamidah, dan Arik (2016) meneliti tentang pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja menyimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Berdasarkan penulisan yang dilakukan oleh Odetta Levelina (2015) menyatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.

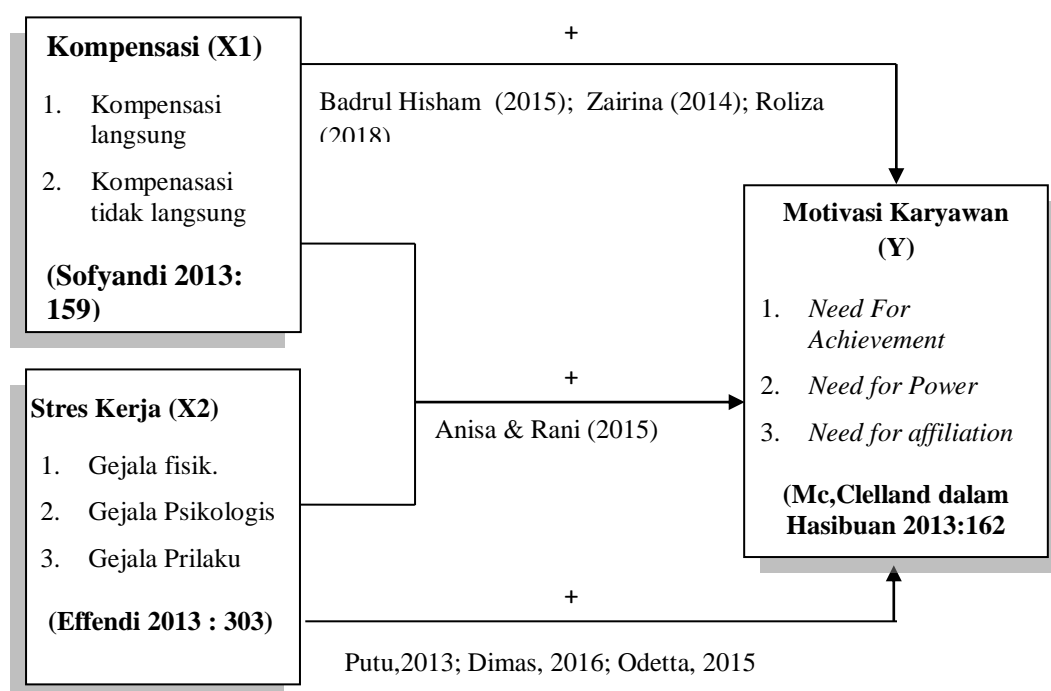
2.2.3 Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja terhadap Motivasi Kerja

Kompensasi dan stres kerja merupakan aspek penting dan merupakan salah satu cara bagi perusahaan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan untuk meraih kesuksesan dan keberhasilan. Karyawan yang diharapkan adalah karyawan yang berkualitas serta memiliki motivasi yang tinggi sehingga dapat mencapai kinerja optimal. Menurut McClelland dalam Hasibuan (2013:162) motivasi adalah merupakan perangsang keinginan daya gerak maupun bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Berdasarkan penelitian terdahulu Anisa Ika (2015) menyatakan bahwa

kompensasi dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Adapun penelitian lain yang dilakukan oleh Rani Purwandary (2013) menyatakan bahwan kompensasi dan stres kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran diatas maka dirumuskan paradigma penelitian yang dinyatakan dalam gambar yaitu sebagai berikut:



Gambar 2.2
Paradigma Penelitian

2.3. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan apa yang telah diuraikan dalam kerangka pemikiran maka dapat dirumuskan hipotesis penulisannya yaitu:

2.3.1 Hipotesis Simultan:

Kompensasi dan Stres Kerja Berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja Karyawan.

2.3.2 Hipotesis Parsial

1. Kompensasi Berpengaruh Positif Terhadap Motivasi Kerja Karyawan.
2. Stres Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Motivasi Kerja Karyawan.