

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Kajian pustaka ini akan memaparkan teori-teori yang berhubungan dengan masalah-masalah yang dihadapi. Teori-teori yang digunakan dalam penelitian ini memuat dari berbagai sumber dan literatur baik berupa buku, jurnal, hasil penelitian terdahulu dan publikasi umum yang berhubungan dengan masalah-masalah penelitian atau menggunakan beberapa teori yang relevan dengan variabel-variabel penelitian.

Grand theory dalam penelitian ini adalah manajemen, di mana memuat pengertian manajemen serta fungsi manajemen. *Middle theory* dalam penelitian ini adalah Manajemen Sumber Daya Manusia, di mana memuat pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia, fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia dan tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia. *Applied theory* atau teori yang diaplikasikan dalam penelitian ini adalah Stres Kerja, Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. Dari penjelasan singkat mengenai *grand theory*, *middle theory* serta *applied theory* maka berikut ini adalah pemaparan dari ketiga teori tersebut.

2.1.1 Manajemen

Manajemen merupakan suatu proses yang khas terdiri dari tindakan-tindakan yang dimulai dari penentuan tujuan sampai pengawasan, di mana masing-masing bidang digunakan baik ilmu pengetahuan maupun keahlian yang diikuti

secara berurutan dalam rangka usaha mencapai sasaran yang telah ditetapkan semula.

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen bukanlah suatu hal yang baru dalam kehidupan sehari-hari. Kata manajemen secara etimologi berasal dari bahasa Perancis Kuno *menagmenet*, yang memiliki arti seni melaksanakan dan mengatur. Secara umum, pengertian manajemen merupakan suatu seni dalam ilmu dan pengorganisasian seperti menyusun perencanaan, membangun organisasi dan pengorganisasiannya, pergerakan, serta pengendalian atau pengawasan. Bisa juga diartikan bahwa manajemen merupakan suatu ilmu pengetahuan yang sistematis agar dapat memahami mengapa dan bagaimana manusia saling bekerjasama agar dapat menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi orang lain maupun golongan tertentu dan masyarakat luas. Berikut ini ada beberapa definisi manajemen yang dikemukakan oleh para ahli, antara lain:

Menurut George R. Terry dalam Aminullah (2015:2) menyatakan bahwa manajemen adalah proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai saran-saran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia serta sumber-sumber lain.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2016:1):

“Manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur. Apa yang diatur, apa tujuannya diatur, menapa harus diatur, siapa yang mengatur dan bagaimana mengaturnya. Serta manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia atau sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.”

Sedangkan Sarinah dan Mardalena (2017:7) menyatakan bahwa Manajemen adalah suatu proses dalam rangka mencapai tujuan dengan bekerja bersama melalui orang-orang dan sumber daya organisasi lainnya.

Berdasarkan definisi manajemen dari para ahli diatas, peneliti sampai pada pemahaman bahwa manajemen dapat diartikan sebagai suatu proses yang aktivitasnya saling berkaitan dan sistematis yang bertujuan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan perusahaan atau organisasi sebelumnya.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen

Keberhasilan sebuah perusahaan, dapat dilihat dari seberapa baiknya manajemen dalam perusahaan tersebut. Dalam pelaksanaannya, manajemen memiliki beberapa fungsi yang merupakan elemen dasar yang akan melekat dalam proses manajemen yang dijadikan acuan oleh manajer dalam melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan yang ingin dicapainya. Menurut Terry dalam Amirullah (2015:3) mengemukakan bahwa terdapat empat fungsi manajemen, yaitu sebagai berikut:

1. Perencanaan (*Planning*)

Dasar pemikiran dari tujuan dan penyusunan langkah-langkah yang akan dipakai untuk mencapai tujuan. Merencanakan berarti mempersiapkan segala kebutuhan, menghitung matang-matang apa saja yang menjadi kendala dan merumuskan bentuk pelaksanaan kegiatan untuk mencapai tujuan.

2. Pengorganisasian (*Organization*)

Mengumpulkan orang-orang dan menempatkan mereka menurut kemampuan dan keahliannya dalam pekerjaan yang sudah direncanakan.

3. Penggerakan (*Actuating*)

Menggerakkan organisasi agar berjalan sesuai dengan pembagian kerja masing-masing serta menggerakkan seluruh sumber daya yang ada dalam organisasi agar pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan bisa berjalan sesuai rencana.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Mengawasi apakah gerakan dari organisasi ini sudah sesuai dengan rencana atau belum, serta mengawasi sumber daya dalam organisasi agar bisa terpakai secara efektif dan efisien tanpa ada yang melenceng dari rencana.

Berdasarkan fungsi-fungsi manajemen yang telah dipaparkan diatas, peneliti sampai pada pemahaman bahwa fungsi manajemen merupakan elemen dasar yang dijadikan acuan dalam proses manajemen guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki peranan dalam perusahaan untuk memastikan bahwa organisasi mampu mencapai keberhasilan melalui orang lain. Sumber daya manusia atau pegawai bagi sebuah perusahaan/instansi berupa keterlibatan mereka dalam sebuah perencanaan, sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Pegawai adalah mereka yang bekerja pada orang lain dengan menjual jasa mereka dengan waktu, tenaga, dan pikiran untuk perusahaan dan mendapat kompensasi dari perusahaan tersebut.

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Meningkatnya peranan manajemen dalam suatu perusahaan mengakibatkan bertambahnya perhatian terhadap pentingnya faktor sumber daya manusia dalam

organisasi. Manusia merupakan salah satu faktor produksi yang perlu mendapatkan perhatian khusus dari organisasi/perusahaan karena manusia sebagai penggerak aktivitas perusahaan. Berikut ini beberapa pendapat mengenai manajemen sumber daya manusia:

Menurut I Gusti Ketut Purnaya (2016:2):

“Manajemen sumber daya manusia sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat”.

Adapun pendapat menurut Hasibuan (2016:9) mengenai manajemen sumber daya manusia yaitu “Suatu ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat”.

Kasmir (2016:6) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses pengelolaan manusia melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*.

Secara garis besar, pengertian MSDM adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset pelaksanaan kegiatan, pengadaan, pelatihan, dan pengembangan, serta pemberian kompensasi dan beberapa hal yang berkaitan dengan MSDM yang bertujuan agar menciptakan manusia yang produktif.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam mengerjakan pekerjaan seharusnya instansi memperhatikan fungsi-fungsi manajemen. Berikut merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2016:17) fungsi MSDM yaitu:

1. Perencanaan (*Planning*)

Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mewujudkan tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian pegawai.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Kegiatan untuk mengorganisasikan semua pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, pendelegasian wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi merupakan alat untuk mencapai tujuan.

3. Pengarahan (*Directing*)

Kegiatan mengarahkan semua pegawai agar mau bekerja sama dengan efektif secara efisien dalam membantu tercapainya tujuan.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Suatu kegiatan untuk mengendalikan semua pegawai agar mau menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

5. Pengadaan (*Procurement*)

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

6. Pengembangan (*Development*)

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pengembangan mengajarkan keahlian yang diperlukan baik untuk pekerja saat ini maupun dimasa mendatang oleh para manajer profesional.

7. Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung atau tidak langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan balas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil artinya sesuai dengan prestasi kerjanya, sedangkan layak dapat diartikan memenuhi kebutuhan primernya.

8. Pengintegrasian (*Integration*)

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan pegawai agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, sedangkan pegawai dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya.

9. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan adalah untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas pegawai agar mereka tetap mau bekerjasama sampai

pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar pegawai.

10. Kedisiplinan (*Dicipline*)

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik, sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

11. Pemberhentian (*Seperation*)

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini dapat disebabkan oleh keinginan pegawai, perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab lainnya.

2.1.3 Stres Kerja

Stres kerja merupakan suatu tanggapan adaptif, dibatasi oleh perbedaan individual dan proses psikologis, yaitu konsekuensi dari setia kegiatan (lingkungan), situasi atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologi atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang ditempat individu itu berada. Stres yang positif disebut *eustres* sedangkan stres yang berlebihan dan bersifat merugikan disebut *distres*. Dalam suatu pekerjaan pegawai yang diberikan beban yang berlebihan atau pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuannya, mereka akan mengalami stres dalam menjalankan pekerjaannya, stres disini merupakan cara agar pegawai tersebut dapat memberikan kontribusi kerja yang memuaskan bagi perusahaan ataupun organisasi.

2.1.3.1 Pengertian Stres Kerja

Stres menunjukkan adanya tekanan atau kekuatan pada tubuh. Dalam psikologi, stres digunakan untuk menunjukkan suatu tekanan atau tuntutan yang dialami individu atau organisme agar dapat beradaptasi atau menyesuaikan diri.

Menurut Charles D. Spielbreg dalam Lijan Poltak Sinambela (2018:472) “Stres adalah tuntutan-tuntutan eksternal mengenai seseorang, misalnya objek-objek dalam lingkungan atau suatu stimulasi yang secara objektif adalah berbahaya. Stres juga diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang.”

Ivanko dalam Hamali (2018: 214) stres kerja didefinisikan dengan kondisi-kondisi internal dan eksternal yang menciptakan situasi-situasi yang penuh tekanan dan gejala-gejalanya dialami oleh setiap orang yang tertekan.

Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Lijan Poltak Sinambela (2018: 472) stres merupakan respon adaptif yang dihubungkan oleh karakteristik dan atau proses psikologis individu, yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal, situasi atau peristiwa yang menempatkan tuntutan psikologis/fisik khusus pada seseorang.

Berdasarkan definisi stres kerja dari para ahli diatas, peneliti sampai pada pemahaman bahwa stres kerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi di mana pegawai mengalami suatu tekanan baik mental ataupun fisik yang tidak dapat menyeimbangi dengan tuntutan organisasi.

2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Ivanko dalam Hamali (2018: 243) menyatakan bahwa terdapat beberapa penyebab stres, yaitu:

1. Penyebab Stres Potensial

- a. Penyebab stres pribadi
 - b. Penyebab stres yang berhubungan dengan kerja
 - c. Penyebab stres yang berhubungan dengan kelompok dan organisasi
 - d. Penyebab stres yang muncul dari hubungan kehidupan kerja
2. Penyebab Stres Pengalaman
 - a. Persepsi karyawan
 - b. Kepribadian
 - c. Kemampuan
 - d. pengalaman
 3. Konsekuensi Stres Potensial
 - a. Konsekuensi fisiologi
 - b. Konsekuensi psikologi
 - c. Konsekuensi perilaku

2.1.3.3 Gejala Stres Kerja

Menurut Hamali (2018: 246) mengemukakan gejala stres di tempat kerja adalah sebagai berikut:

1. Gejala Stres pada Tingkat Individu, terdiri dari:
 - a. Reaksi Fisiologis, seperti masalah yang berkaitan dengan punggung, rendahnya kekebalan tubuh, masalah jantung, dan hipertensi.
 - b. Reaksi Emosional, seperti gangguan tidur, depresi, rasa benci dan mudah marah, *hipokondria*, kelelahan, masalah dalam rumah tangga, merasa tersaingi.

- c. Reaksi Kognitif seperti sulit berkonsentrasi, sulit mengingat sesuatu, sulit dalam mempelajari hal-hal baru, sulit dalam membuat keputusan.
 - d. Reaksi Tingkah Laku, seperti penyalahgunaan obat-obatan, konsumsi rokok dan alkohol, dan perilaku yang merusak.
2. Gejala Stres pada Tingkat Organisasi, terdiri dari tingkat absensi karyawan, fluktuasi staf yang tinggi, masalah disiplin, kesalahan jadwal, gretakan-gretakan, produktivitas rendah, kesalahan dan kecelakaan kerja, biaya-biaya yang dinaikan dan kompensasi atau perawatan kesehatan.

2.1.3.4 Sumber-Sumber Stres Kerja

Menurut Siagian (2014: 301&322), menggolongkan sumber-sumber stres kerja berdasarkan asalnya, yaitu sebagai berikut:

1. Sumber stres yang berasal dari pekerjaan
 - a. Beban tugas yang terlalu berat
 - b. Desakan waktu
 - c. Penyeliaan yang kurang baik
 - d. Iklim kerja yang tidak aman
 - e. Kurangnya informasi dari umpan balik tentang prestasi kerja
 - f. Ketidakseimbangan antar wewenang dan tanggung jawab
 - g. Ketidakjelasan peran dan karyawan dalam keseluruhan kegiatan organisasi
 - h. Frustrasi yang ditimbulkan oleh intervensi lain didalam dan diluar kelompok kerjanya
 - i. Perbedaan nilai yang dianut oleh karyawan dan yang dianut oleh organisasi

- j. Perubahan yang terjadi pada umumnya memang menimbulkan rasa ketidakpastian
2. Sumber stres yang berasal dari luar pekerjaan
 - a. Masalah keuangan
 - b. Perilaku negatif anak-anak
 - c. Kehidupan keluarga yang tidak atau kurang harmonis
 - d. Pindah tempat tinggal
 - e. Ada anggota keluarga yang meninggal
 - f. Kecelakaan mengidap penyakit berat

2.1.3.5 Dimensi dan Indikator Stres Kerja

Tingkat stres terkait dengan penerapannya pengelolaan stres di dalam sebuah organisasi. Pendekatan pengelolaan stres ini dapat dijadikan variabel penelitian, untuk melihat pengaruh tingkat stres pada suatu organisasi. Menurut Charles D. Spielbreg dalam Lijan Poltak Sinambela (2018: 474) secara umum stres kerja dikelompokkan sebagai berikut.

1. Stres Individu merupakan gejala stres yang dialami dalam kehidupan individu.
 - a. Konflik peran
 - b. Beban karir
 - c. Hubungan dalam pekerjaan
2. Stres Organisasi merupakan gejala stres yang disebabkan oleh individu dan berdampak terhadap menurunnya kinerja suatu organisasi.
 - a. Struktur organisasi
 - b. Kepemimpinan

2.1.4 Kompensasi

Pemberian kompensasi sangat penting bagi suatu perusahaan/organisasi baik pemerintahan maupun badan usaha swasta. Hal tersebut sangat berguna bagi organisasi untuk mendapatkan tindakan kebijaksanaan selanjutnya dan upaya dalam meningkatkan kinerja. Kompensasi bisa berupa finansial, yaitu gaji, bonus, insentif maupun non finansial yang berupa fasilitas dan tunjangan.

2.1.4.1 Pengertian Kompensasi

Pegawai yang memiliki kemampuan yang kompeten dibidangnya tentu akan mendapatkan kompensasi yang sebanding dengan kinerja pegawai tersebut. Tingkatan kompensasi yang akan diterima oleh setiap pegawai tentu akan berbeda. Tingkatan kompensasi yang diperoleh oleh setiap pegawai menentukan status, gaya hidup, dan perasaan pegawai terhadap organisasinya. Untuk lebih memahami tentang kompensasi, berikut definisi kompensasi menurut para ahli antara lain sebagai berikut.

Menurut Sastrohadiwiryo dalam Donni (2016:319) menyatakan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Wrether & Davis dalam Wibowo (2016:289) "*compensation is what employee receive in change of their work. Whether hourly wages or periodic salaries, the personnel department usually design and administers employee compensation*".

Artinya, kompensasi adalah apa yang seseorang karyawan/ pegawai/ pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya.

Menurut Sedarmayanti (2017: 173) menyatakan bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atau kontribusi kepada perusahaan/organisasi.

Sedangkan menurut Hasibuan dalam R.Supomo & Eti Nurhayati (2018: 95) menjelaskan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Berdasarkan definisi kompensasi dari para ahli diatas, peneliti sampai pada pemahaman bahwa kompensasi dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa dari pekerjaan yang diberikan kepada organisasi atau perusahaan.

2.1.4.2 Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut Hasibuan dalam Mila Badriyah (2015:155) menyatakan bahwa tujuan pemberian kompensasi yaitu:

1. Ikatan Kerjasama, dengan pemberian kompensasi terjadilah ikatan kerjasama formal antara pegawai dan perusahaan/organisasi, pegawai harus mengerjakan tugas-tugas dengan baik, sedangkan perusahaan/organisasi wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati
2. Kepuasan Kerja, dengan balas jasa, pegawai dapat memenuhi kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3. Pengadaan efektif, jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan pegawai yang berkualitas untuk perusahaan akan lebih mudah.
4. Motivasi, jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer mudah memotivasi bawahannya.
5. Stabilitas karyawan, dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif, stabilitas pegawai lebih terjamin karena *turn-over* relatif kecil.
6. Disiplin, dengan pemberian balas jasa yang cukup besar, disiplin pegawai semakin baik, mereka akan menyadari dan menaati peraturan-peraturan yang berlaku.
7. Pengaruh serikat buruh, dengan program kompensasi yang baik, pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan pegawai akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
8. Pengaruh Pemerintah, jika program kompensasi sesuai dengan Undang-Undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Dengan demikian, tujuan pemberian kompensasi untuk menjamin keadilan dan kepuasan pegawai dalam bekerja, agar pegawai mampu memberikan kinerja yang optimal serta tetap tenang, nyaman, dan loyal terhadap perusahaan.

2.1.4.3 Sistem Pemberian Kompensasi

Beberapa sistem pemberian kompensasi yang dapat diberikan menurut Mila Badriyah (2015:159), yaitu:

1. Sistem Prestasi

Upah menurut prestasi kerja sering disebut dengan upah sistem hasil. Pengupahan dengan cara ini mengaitkan secara langsung antara besarnya upah dan prestasi kerja yang ditunjukkan oleh pegawai dalam waktu tertentu.

Cara ini dapat diterapkan apabila hasil kerja dapat diukur secara kuantitatif. Cara ini dapat mendorong pegawai yang kurang produktif menjadi lebih produktif dan akan sangat menguntungkan bagi pegawai yang dapat bekerja cepat serta berkemampuan tinggi.

2. Sistem Waktu

Besarnya kompensasi dapat dihitung berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, minggu, bulan dan memiliki jangka waktu tertentu. Besarnya upah ditentukan oleh lamanya pegawai melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Umumnya, cara ini digunakan apabila ada kesulitan dalam menerapkan cara pengupahan berdasarkan prestasi. Kelemahan sistem waktu adalah;

- a. Mengurangi semangat pegawai yang produktivitasnya tinggi (diatas rata-rata)
- b. Tidak membedakan usia
- c. Membutuhkan pengawasan yang ketat agar pegawai sungguh-sungguh bekerja
- d. Kurang mengakui adanya prestasi kerja pegawai

Kelebihannya dari sistem waktu adalah sebagai berikut;

- a. Menceah hal-hal yang kurang diinginkan seperti pilih kasih, diskriminasi ataupun kompetensi yang kurang sehat
- b. Menjamin kepastian upah secara periodik

c. Tidak memadai rendah pegawai yang cukup lanjut usia

3. Sistem Kontrak/Borongan

Penetapan dengan sistem ini didasarkan atas kuantitas, kualitas dan lamanya penyelesaian pekerjaan yang sesuai dengan kontrak perjanjian. Untuk mendapatkan hasil yang sesuai dengan yang diharapkan, dalam kontrak juga dicantumkan ketentuan mengenai “konsekuensi” apabila pekerjaan yang dihasilkan tidak sesuai dengan perjanjian, baik secara kuantitas, kualitas maupun lamanya penyelesaian pekerjaan. Sistem ini digunakan untuk jenis pekerjaan yang dianggap merugikan apabila dikerjakan oleh pegawai tetap dan jenis pekerjaan yang tidak mampu dikerjakan oleh pegawai tetap.

2.1.4.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Dalam pemberian kompensasi harus diperhatikan bahwa kompensasi memiliki nilai yang berbeda bagi masing-masing individu yang menerimanya, untuk memberikan rasa keadilan dan tingkatan atas pekerjaan yang ditugaskannya atau sesuai dengan resiko yang diterima, serta 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 kompensasi oleh suatu perusahaan atau organisasi terdapat faktor-faktor yang harus dipertimbangkan selain faktor jumlahnya.

Dalam R. Supomo dan Eti Nurhayati (2018:99) menjelaskan bahwa besar kecilnya suatu kompensasi dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya yaitu:

1. Penawaran dan Permintaan

Pencari kerja (penawaran) jumlahnya lebih banyak daripada lowongan

pekerjaan (permintaan).

2. Pendidikan, Tanggungan dan Pengalaman

Pemberian kompensasi harus sesuai dengan pendidikan para pegawainya, misalnya pada tingkat pendidikan sarjana harus dibedakan dengan jenjang pendidikan yang lainnya, demikian juga natara yang berpegalaman dengan yang belum berpengalaman dan sesuia dengan pengorbanan yang diberikan oleh pegawai terhadap perusahaan.

3. Kemampuan Perusahaan

Pemberian kompensasi berdasarkan tingkat keuntungan peusahaan, jika organisasi mengalami keuntungan maka pekerjaan akan menikmati keuntungan organisasi tersebut, namun sebaliknya apabila perusahaan mengalami kerugian, perusahaan akan memeberikan kompensasi sesuai dengan kemampuan perusahaan.

4. Serikat Buruh atau Organisasi

Besar kecilnya pemberian suatu kompensasi akan dipengaruhi oleh serikat buruh atau organisasi pekerja. Apabila serikat buruh memiliki pengaruh besar terhadap jalannya perusahaan maka tingkat kompensasi yang diberikan akan semakain besar.

5. Pemerintan dan Undang-Undang Keppres

Pemerintah telah menetapkan besarnya batas upah minimum untuk pekerja demi menjaga kesejahteraan para pekerja dan memenuhi kebutuhan para pekerja.

2.1.4.5 Dimensi dan Indikator Kompensasi

Pemberian kompensasi dimaksudkan instansi untuk meningkatkan kinerja pegawai dan diberikan dalam bentuk uang serta fasilitas lainnya untuk memenuhi kebutuhan setiap pegawainya. Dengan demikian kompensasi merupakan bentuk kepuasan kerja yang dinyatakan dalam bentuk uang maupun fasilitas. Menurut Sedarmayanti (2017:175) terdapat dua dimensi dan beberapa indikator dari kompensasi yaitu diantaranya sebagai berikut.

1. Kompensasi Langsung

Kompensasi langsung merupakan bentuk penghargaan atau upah yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap dalam bentuk uang secara tunai atau berupa barang berdasarkan kontribusi atas jasa pegawai yang dilakukan. Adapun indikator kompensasi langsung yaitu:

- a. kesesuaian gaji dengan pekerjaan
- b. kesesuaian insentif dengan hasil yang diterima
- c. bonus yang diterima sesuai dengan pekerjaan.

2. Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung merupakan pemberian kompensasi atas keuntungan perusahaan bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap, yang dapat berupa uang atau barang. Adapun indikator dari kompensasi tidak langsung yaitu:

- a. kesesuaian pemberian tunjangan dengan yang diharapkan
- b. kesesuaian asuransi dengan kebutuhan hidup
- c. kesesuaian fasilitas dengan kebutuhan pekerjaan
- d. kesesuaian penghargaan yang diberikan dengan hasil kerja.

2.1.5 Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin tinggi penilaian terhadap pekerjaan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka tinggi kepuasannya terhadap pekerjaan tersebut.

2.1.5.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Setiap individu yang bekerja dalam setiap organisasi sudah sewajarnya mengharapkan akan memperoleh segala sesuatu yang bermanfaat dan menguntungkan bagi diri pribadinya. Pada dasarnya kepuasan kerja hal yang bersifat individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya.

Menurut Badeni (2015:44) bahwa kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat berupa sikap positif atau negatif, puas atau tidak puas. Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya (Robbins & Judge dalam Puspitawati, 2013: 18).

Hamali (2016:200) kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam bekerja, dan hal-hal lain yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Emron Edison, Yohny Anwar, dan Imas komariyah (2017:210) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan karyawan

tentang hal-hal yang menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi.

Pandi Afandi (2018:74) Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

Berdasarkan definisi kepuasan kerja dari para ahli diatas, peneliti sampai pada pemahaman bahwa kepuasan kerja dapat diartikan sebagai sikap dan rasa seorang pekerja dalam menjalankan pekerjaannya dan kepuasan kerja tersebut akan didapatkan apabila ada kesesuaian antara harapan pekerja dan kenyataan yang didapatkannya di tempat dia bekerja.

2.1.5.2 Teori Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja mengungkap perasaan yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap pekerjaannya. Menurut Wibowo (2017: 416) menyatakan teori kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Two-Faktor Theory

Teori Dua Faktor merupakan teori kepuasan kerja yang menganjurkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda, yaitu *motivators* dan *hygiene factors*. Pada umumnya orang mengharapkan bahwa faktor tertentu memberikan kepuasan apabila tersedia dan menimbulkan ketidakpuasan apabila tidak ada. Pada teori ini, ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi di sekitar pekerjaan (seperti, kondisi kerja, pengupahan, keamanan, kualitas, pengawasan dan hubungan dengan orang lain. Sebaliknya, kepuasan

ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung daripadanya, seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Karena, faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi yang dinamakan motivator.

2. *Value Theory*

Kepuasan kerja terjadi pada tingkat di mana hasil pekerjaan itu diterima individu seperti yang diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas. *Value Theory* menfokuskan pada hasil manapun yang menilai orang tanpa memperhatikan sikap mereka. Kunci menuju kepuasan dalam pendekatan ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dan diinginkan seseorang. Semakin besar perbedaan, semakin rendah kepuasan orang. Implikasi teori ini mengundang perhatian pada aspek pekerjaan yang perlu diubah untuk mendapatkan kepuasan kerja.

2.1.5.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2016: 205-206) membagi faktor-faktor dalam dua kelompok besar, yaitu:

1. Faktor-faktor yang berkaitan dengan karyawan
 - a. kecerdasan (IQ)
 - b. kecakapan khusus
 - c. umur
 - d. Jenis kelamin
 - e. kondisi fisik
 - f. pendidikan

- g. pengalaman kerja
 - h. masa kerja
 - i. kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, sikap kerja
2. Faktor-faktor yang berkaitan dengan pekerjaan
- a. jenis pekerjaan
 - b. struktur organisasi
 - c. kedudukan
 - d. pangkat (golongan)
 - e. mutu pengawasan
 - f. jaminan finansial
 - g. kesempatan promosi jabatan
 - h. interaksi sosial dan , hubungan kerja

2.1.5.4 Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang positif dari seseorang yang ditimbulkan dari penghargaan atas sesuatu pekerjaan yang telah dilakukannya. Kepuasan kerja yang tinggi menandakan bahwa sebuah organisasi telah dikelola dengan baik dengan manajemen yang efektif. Menurut Robbins dan Judge dalam Puspitawati (2013: 18) dimensi dan indikator kepuasan kerja yaitu sebagai berikut.

1. Pekerjaan itu sendiri (*work itself*), indikatornya yaitu sebagai berikut:
 - a. Kepuasan akan kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki
 - b. Kepuasan akan tanggung jawab yang diberikan dalam bekerja
 - c. Kepuasan agar lebih kreatif
 - d. Kepuasan untuk mendapatkan kesempatan belajar

2. Gaji/Upah (*Pay*), merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja. Indikatornya adalah sebagai berikut:
 - a. Kepuasan atas kesesuaian gaji dengan pekerjaan
 - b. Kepuasan atas tunjangan yang diberikan
 - c. Kepuasan atas pemberian insentif
3. Promosi (*Promotion*), indikatornya yaitu:
 - a. Kepuasan akan kesempatan pegawai untuk lebih maju dalam organisasi
 - b. Kepuasan promosi atas dasar kinerja
4. Pengawasan (*Supervision*), kemampuan pimpinan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Indikatornya yaitu:
 - a. Kepuasan atas bantuan teknis yang diberikan atasan
 - b. Kepuasan atas dukungan moral yang diberikan atasan
 - c. Kepuasan pengawasan yang dilakukan oleh atasan
5. Rekan Kerja (*Workers*), hubungan antara rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana. Indikatornya yaitu:
 - a. Kepuasan atas kerjasama dalam tim
 - b. Kepuasan atas lingkungan sosial dalam pekerjaan

2.1.6 Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan sesuatu hal yang penting bagi organisasi, khususnya kinerja pegawai yang bisa membawa instansi/organisasi pada pencapaian tujuan yang diharapkan. Baik atau buruknya kinerja pegawai dapat berpengaruh pada baik buruknya kinerja instansi. Maka dari itu, manajemen sumber daya manusia harus

melakukan pemeliharaan, pengawasan dan penilaian pada setiap pegawai dalam sebuah organisasi.

2.1.6.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Manajemen sumber daya manusia mempunyai tujuan yaitu untuk meningkatkan kontribusi karyawan terhadap perusahaan dalam rangka mencapai produktivitas perusahaan yang bersangkutan. Keberhasilan sebagai aktivitas perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja karyawan yang dimilikinya, semakin baik tingkat kinerja karyawan yang dimiliki oleh perusahaan, semakin baik pula kinerja perusahaan tersebut. Beberapa pengertian kinerja menurut beberapa ahli sebagai berikut.

Menurut Irham Fahmi (2016:12), kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Menurut Kasmir (2016:182) Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2016:67) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai atau seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Benardin dan Russel dalam Priansa (2018:270) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-

kegiatan pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Hasil kerja tersebut merupakan hasil dari kemampuan, keahlian, dan keinginan yang dicapai.

Berdasarkan definisi kinerja dari para ahli diatas, peneliti sampai pada pemahaman bahwa kinerja dapat diartikan sebagai suatu hasil yang telah dikerjakan dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang dilaksanakan secara legal, tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

2.1.6.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai baik hasil maupun perilaku kerja menurut Kasmir (2016: 189-193):

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan 18 yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

5. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan.

9. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

10. Lingkungan kerja disekitar

Merupakan suasana atau kondisi lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, *layout*, sarana dan prasana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhi dalam bekerja.

2.1.6.3 Tujuan Evaluasi dan Kegunaan Penilaian Kinerja Pegawai

Tujuan evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari Manajemen Sumber Daya Manusia organisasi. Secara lebih spesifik, tujuan evaluasi kinerja sebagaimana dikemukakan Anwar Prabu Mangkunegara (2017:10) yaitu sebagai berikut:

1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi dan berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu

3. Peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karir atau terhadap pekerjaan yang di embannya sekarang
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berpartisipasi sesuai dengan potensinya
5. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berpartisipasi sesuai dengan potensinya
6. Merksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

Kegunaan penilaian kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Sebagai dasar pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan balas jasa
2. Mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaanya
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan
4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktr organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan pengawasan
5. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berbeda di dalam organisasi
6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai *performance* yang baik

7. Sebagai kriteria menentukan, seleksi dan penempatan karyawan
8. Sebagai alat untuk melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya
9. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan
10. Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas (*job description*)

2.1.6.4 Dimensi dan Indikator Kinerja Pegawai

Kinerja bisa mempengaruhi berlangsungnya kegiatan suatu organisasi perusahaan, semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawan akan sangat membantu dalam perkembangan organisasi atau perusahaan tersebut. Menurut Irham Fahmi (2016:12) kinerja pegawai dapat dinilai dari dimensi dan indikator sebagai berikut.

1. Kuantitas kerja. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jumlah jenis-jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan. Indikator dari kuantitas kerja antara lain:
 - a. Kecepatan
 - b. Kemampuan
2. Kualitas kerja. Kualitas kerja menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan. Indikator dari kualitas kerja antara lain:

- a. Kerapihan
 - b. Ketelitian
 - c. Hasil kerja
3. Kerjasama. Kerjasama merupakan suatu kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam lingkungan perusahaan maupun di luar lingkungan perusahaan. Apabila kerjasama terjalin dengan baik maka hasil pekerjaan akan semakin baik. Indikator dari kerjasama antara lain:
- a. Jalinan kerjasama
 - b. Kekompakan
4. Tanggung jawab. Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggungjawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari. Indikator dari tanggung jawab kerja antara lain:
- a. Hasil kerjasama
 - b. Mengambil keputusan
5. Inisiatif. Kemampuan pegawai untuk memiliki inisiatif pribadi dalam mengerjakan tugas tanpa adanya perintah dari atasan. Indikator dari dimensi inisiatif adalah:
- a. Berfikir positif
 - b. Mewujudkan kreatifitas
 - c. Pencapaian prestasi

2.1.7 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan penulis adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian. Penelitian terdahulu akan sangat bermakna jika judul-judul penelitian yang digunakan sebagai bahan pertimbangan sangat bersinggungan dengan penelitian yang hendak dilakukan. Kajian yang digunakan yaitu berkaitan dengan Stres Kerja dan Kompensasi yang Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Pada Kinerja Pegawai. Tabel 2.1 ini adalah tabel penelitian terdahulu yang mendukung penelitian penulis.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti, Judul Penelitian dan Tahun Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Raden Dewi Mutia Farida (2018) Hubungan Antara Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Serang Vol.1, No.2 (2018)	Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Kompensasi berhubungan positif dan kuat terhadap kinerja pegawai	a. Variabel independen Kompensasi b. Variabel dependen kinerja c. Objek penelitian sama yaitu Dinas Pertanian	a. Variabel independen Pengembangan Karir b. Tempat/Kota penelitian
2.	Isna Ayu Puspita, Ahyar Yuniawan (2012) Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Eksistensi terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pegawai Dinas Pertanian Perikanan	Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sehingga dapat memediasi hubungan antara motivasi dan kinerja pegawai	a. Variabel independen Stres Kerja b. Variabel dependen kinerja c. Variabel Intervening/ mediasi Kepuasan Kerja d. Objek penelitian	a. Variabel independen Motivasi b. Tempat/Kota penelitian

No.	Peneliti, Judul Penelitian dan Tahun Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	dan Pangan Kabupaten Semarang) Vol.7, No.4(2012)			
3.	Liga Suryadana, Aan Hardiyana, Asep Yahya (2014) Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan Jabar Vol.8, No.1(2014)	Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Kompensasi berhubungan positif terhadap kinerja pegawai	a. Variabel independen Kompensasi b. Variabel dependen kinerja c. Objek penelitian	a. Variabel independen Kepemimpinan dan Kompetensi b. Tempat/Kota penelitian
4.	Sukidi dan Farid Wajdi (2016) Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Dinas Pertanian, Perkebunan dan Kehutanan Kab. Boyolali Vol.18, No.2(2016)	Dalam penelitian ini dapat disimpulkan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sehingga dapat memediasi hubungan antara kompensasi dan kinerja pegawai	a. Variabel independen Kompensasi b. Variabel dependen kinerja c. Variabel Intervening/ mediasi Kepuasan Kerja d. Objek penelitian	a. Variabel independen Motivasi dan Kepuasan Kerja b. Tempat/Kota penelitian
5.	Boihaki (2018) Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai dan Dampaknya pada Kinerja Dinas	Dalam penelitian ini disimpulkan bahwa kinerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja	a. Variabel dependen kinerja b. Variabel mediasi Kepuasan Kerja c. Objek penelitian	a. Variabel independen Motivasi b. Variabel independen Kepemimpinan c. Tempat/Kota penelitian

No.	Peneliti, Judul Penelitian dan Tahun Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Pertanian Kabupaten Pidie Vo.8, No.1(2018)			
6.	Heny Sulistyani dan Bambang Irawan (2018) Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Pegawai di Direktorat Serealia Direktorat Jendral Tanaman Pangan Kementerian Pertanian Vo.5, No.1(2018)	Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Kompensasi berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	a. Variabel independen Kompensasi b. Variabel dependen kinerja c. Objek penelitian	Tempat/Kota penelitian
7.	Lucky Prasetya, Woro Utari, C.Sri Hartati (2020) Pengaruh Kompensasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non-PNS Melalui Kepuasan Kerja Dinas PKP Cipta Karya Bojonegoro Vol.4, No.3(2020)	Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Kompensasi berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas PKP Cipta Karya Bojonegoro	a. Variabel independen Kompensasi b. Variabel dependen kinerja c. Variabel mediasi Kepuasan Kerja	a. Variabel independen Pelatihan dan Lingkungan Kerja b. Tempat penelitian
8.	Mundakir, Zainuri (2018) Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negri Sipil dengan Kepuasa Kerja Sebagai Variabel Intervening Vol.1, No.1(2018)	Dalam penelitian ini Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sehingga dapat memediasi hubungan antara Kompensasi terhadap kinerja pegawai	a. Variabel independen Kompensasi b. Variabel dependen kinerja c. Variabel mediasi Kepuasan Kerja	a. Variabel independen Motivasi b. Tempat/Kota dan Objek penelitian
9.	Legowo, Amin Wahyudi, Suprayitno (2019)	Dalam penelitian ini dapat disimpulkan	a. Variabel independen Stres Kerja	a. Variabel independen

No.	Peneliti, Judul Penelitian dan Tahun Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Dinas Pekerjaan Umum Sukoarjo Vo.13, No.2(2019)	bahwa Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja	b. Variabel mediasi Kepuasan Kerja	<i>Work Family Conflict</i> b. Variabel dependen Komitmen Organisasi c. Tempat/Kota dan Objek penelitian
10.	Erni Aprida Hasibuan (2019) Analisis Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Implikasinya terhadap Kinerja ASN Vol.5, No.1(2019)	Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sehingga dapat memediasi hubungan antara Kompensasi terhadap kinerja pegawai	a. Variabel independen Kompensasi b. Variabel dependen kinerja c. Variabel mediasi Kepuasan Kerja	a. Variabel independen Kompetensi dan Lingkungan Kerja b. Tempat/Kota penelitian
11.	Max Saleleng, Agus Supandi Soegoto (2015) Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan Vol.3, No.3(2015)	Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan	a. Variabel independen Kompensasi b. Variabel dependen kinerja c. Objek penelitian	a. Variabel independen Lingkungan Kerja, Motivasi dan Pelatihan b. Tempat/Kota penelitian
12.	Marselinus, Seran, Anwar Sanusi, Abdul Manan (2020) Dampak Anteseden Kompetensi, Kompensasi dan Stres	Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Kompensasi dan Stres Kerja berpengaruh	a. Variabel independen Kopersasi dan Stres Kerja b. Variabel dependen kinerja	a. Variabel independen Kompetensi b. Tempat/Kota

No.	Peneliti, Judul Penelitian dan Tahun Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerja Umum Kabupaten Malaka Vol.4 No.1(2020)	signifikan terhadap kinerja pegawai		
13.	Vivi Nila Sari (2018) Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Padang Vol.7 No.1 (2018)	Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Kompensasi dan Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai	a. Variabel independen Kompensasi dan Stres Kerja b. Variabel dependen kinerja	a. Variabel independen Lingkungan Kerja b. Tempat penelitian
14.	Norhayati(2019) Peran Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Lumajang	Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja	a. Variabel independen Kompensasi dan Stres Kerja b. Variabel mediasi Kepuasan Kerja	a. Variabel dependen Komitmen Organisasi b. Tempat/Kota dan Objek penelitian
15.	Ibtisam Mbarak Awadh, Lucy Gichinga and Dr. Anwar Hood Ahmed (2015) <i>Effect of Workplace Stres on Employee Performance in the Country Goverments in Kenya: A Case Study of Kilifi Country Government</i> Vol.5 Issue 10 (2015)	Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai	a. Variabel independen Stres Kerja b. Variabel dependen Kinerja Pegawai	Tempat penelitian <i>Kilifi County Government</i>
16.	Sulaefi (2017)	Dalam penelitian ini disimpulkan bahwa kinerja	a. Variabel dependen kinerja	a. Variabel independen Motivasi

No.	Peneliti, Judul Penelitian dan Tahun Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<i>Motivation to Employee Performance With Satisfaction and Work Discipline As Mediation Variable In Agricultural Development And Food Security, Tegal Regency</i> Vo.15, No.1(2017)	pegawai berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja	b. Variabel mediasi Kepuasan Kerja c. Objek penelitian	b. Variabel mediasi Disiplin Kerja c. Tempat/Kota penelitian
17.	Yeni Widya Saputri, Nurul Qomariah, Toni Herlambang (2020) <i>Effect Of Work Compensation, Supervision And Discipline On Work Performance</i> Volume 9, Issue 01 (2020)	Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai	a. Variabel independen Kompensasi b. Variabel dependen Kinerja Pegawai	a. Variabel independen Pengawasan dan Disiplin b. Tempat/Kota dan Objek penelitian
18.	KDV Prasad, Rajesh Vaidya, V Anil Kumar (2016) <i>Case of Stress Among The Employees and Its Effect on The Performance at the Workplace in Agricultural Research and Information Technology Sectors</i> Vo.10 Issue 4/4 (2016)	Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai	a. Variabel independen Stres Kerja b. Variabel dependen Kinerja Pegawai	Tempat penelitian pada <i>International Agricultural Research Institute, Hyderabad, India</i>
19.	Etebu, Charity (2016) <i>Financial Compensation and Employee Performance of Bayelsa State Civil Service</i>	Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan	a. Variabel independen Kompensasi Finansial b. Variabel dependen Kinerja Pegawai	Tempat penelitian

No.	Peneliti, Judul Penelitian dan Tahun Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Vol.22 (2016)	terhadap kinerja pegawai		
20.	Riki Priyandi, Paham G. , Yeni A. (2020) <i>The Effect of Work Load, Discipline and Employee Income of Employees on Aparature Performance Civil Country through Work Satisfaction as an Intervening Variable on Medan Education Department</i> Vol.7 Issue: 1 (2020)	Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai	a. Variabel intervening Kepuasan Kerja b. Variabel dependen Kinerja Pegawai	a. Variabel independen Beban Kerja, Disiplin dan Pendapatan Pegawai b. Tempat/Kota dan Objek penelitian
21.	Moh. Ardiansyah dan Kridho Hery Gunawan(2020) Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur	Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai	a. Variabel independen Kompensasi dan Stres Kerja b. Variabel dependen Kinerja Pegawai	a. Variabel independen Lingkungan Kerja b. Tempat/Kota dan Objek penelitian
22.	Farham M. Pontoh (2014) Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah	Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja sehingga dapat memediasi hubungan antara Kompensasi	a. Variabel independen Kompensasi b. Variabel dependen Kinerja Pegawai c. Variabel intervening Kepuasan Kerja	a. Variabel independen Beban Kerja b. Tempat/Kota dan Objek penelitian

No.	Peneliti, Judul Penelitian dan Tahun Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Vol. 2 No.1 (2014)	terhadap Kinerja Pegawai		
23.	Erdawati (2015) Pengaruh <i>Locus of Control</i> dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kelautan dan Perikanan Kab. Pasaman Barat Vol.3 No.1 (2015)	Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai	a. Variabel independen Stres Kerja b. Variabel dependen Kinerja Pegawai	a. Variabel independen <i>Locus of Control</i> b. Tempat/Kota dan Objek penelitian
24.	Arya Damar, Suyatna Yasa, Wayan Sitiari (2017) Pengaruh Stres Kerja dan Iklim Organisasi terhadap <i>Intention to Leave</i> dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Bali Vol.4 No.2 (2017)	Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja	a. Variabel Stres Kerja b. Variabel intervening Kepuasan Kerja	a. Variabel independen Iklim Organisasi b. Variabel dependen <i>Intention to Leave</i> c. Tempat/Kota dan Objek penelitian
25.	Sri Reski Azikin, Gunawan Bata Ilyas, Mansur Asiz (2019) <i>The Influence of Work Environment and Compensation on Employee's Performance Through Organizational Commitments on Education and Culture Departement of Bantaeng District</i> Vol. 2 Issue 1 (2019)	Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	a. Variabel independen Kompensasi b. Variabel dependen Kinerja Pegawai	a. Variabel independen Lingkungan Kerja b. Variabel intervening Komitmen Organisasi c. Tempat/Kota dan Objek penelitian

Sumber: Data penelitian dari berbagai sumber

Berdasarkan Tabel 2.1 dapat disimpulkan bahwa dari variabel-variabel yang diteliti terdapat beberapa penelitian yang variabel, penggunaan dimensi dan pengukuran indikatornya sama serta teori-teori yang digunakan memiliki kesamaan dengan penelitian penulis. Namun terdapat perbedaan pada variabel dan indikator-indikator penelitian yang disesuaikan dengan objek penelitian penulis.

Penelitian terdahulu diatas menjadi salah satu acuan peneliti dalam melakukan penelitian sehingga peneliti dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu, peneliti tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama seperti judul penelitian peneliti. Namun peneliti mengangkat beberapa penelitian yang mempunyai salah satu variabel yang sama dengan variabel yang digunakan oleh peneliti. Sebagai referensi penelitian terdahulu diatas menunjukkan bahwa hasil penelitian penulis terdapat beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian peneliti, seperti pada variabel independen yaitu Stres Kerja dan Kompensasi yang hasilnya berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai dengan dimediasi Kepuasan Kerja. Dengan terdapat beberapa variabel yang mempunyai kesamaan pada penelitian terdahulu diatas sehingga peneliti mempunyai acuan agar dapat memperkuat hipotesis yang hendak peliti ajukan.

2.2 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan tabel penelitian terdahulu dapat menjadi acuan, guna memperkuat hipotesis yang diajukan peneliti. Salah satu faktor yang menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan adalah faktor sumber daya manusia. Tanpa adanya dukungan sumber daya manusia yang dapat bekerja dengan baik,

maka perusahaan akan sulit mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Pada penelitian ini, peneliti ingin mengetahui pengaruh dari variabel independen yaitu Stres Kerja dan Kompensasi terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai serta variabel mediasi yaitu Kepuasan Kerja.

2.2.1 Hubungan Stres Kerja dengan Kompensasi

Terdapat banyak faktor yang menjadi alat ukur untuk mencapai kepuasan kerja seorang pegawai. Namun, hal tersebut tergantung pada nilai dari masing-masing pegawai itu sendiri. Dari banyak variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja, diduga terdapat beberapa variabel yang mempunyai pengaruh signifikan dengan kepuasan kerja. Variabel tersebut adalah stres kerja dan kompensasi. Stres kerja dan kompensasi merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan karena tidak hanya mengakibatkan individu depresi, merasa gagal, kelelahan, dan hilangnya motivasi, tapi juga berdampak terhadap organisasi seperti absensi, *turnover*, dan menurunnya produktivitas kerja. Untuk menunjukkan adanya hubungan stres kerja terhadap kompensasi maka diperkuat dengan jurnal penelitian yang telah dilakukan peneliti terdahulu.

Stres kerja dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan pegawai karena tugas-tugas yang tidak dapat mereka penuhi. Artinya, stres muncul saat pegawai tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas-tugas yang saling bertentangan merupakan contoh pemicu stres. Sedangkan kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atau kontribusi kepada perusahaan/organisasi. Kompensasi merupakan salah satu cara yang paling efektif

bagi departemen personalia guna meningkatkan prestasi kerja, motivasi serta kepuasan kerja pegawai. Tingkat kompensasi absolut pegawai menentukan skala kehidupannya, sedangkan kompensasi relatif menunjukkan status, martabat dan harga diri mereka.

Hubungan stres kerja dan kompensasi telah diteliti sebelumnya oleh Vivi Nila Sari (2018) berpendapat bahwa terdapat hubungan langsung antara stres kerja dengan kompensasi bahwa terdapat pengaruh signifikan terhadap hubungan stres kerja dengan kompensasi. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Marselinus, Seran, Anwar Sanusi, Abdul Manan (2020) yang juga membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pada variabel stres kerja dan variabel kompensasi.

Berdasarkan penelitian terdahulu di atas, maka dapat dikatakan bahwa stres kerja dan kompensasi merupakan faktor yang sangat penting yang dapat mempengaruhi kinerja dalam suatu perusahaan/organisasi untuk mencapai kepuasan kerja dan juga untuk mencapai suatu tujuan-tujuan tertentu yang diinginkan suatu perusahaan/organisasi.

2.2.2 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Stres dapat berdampak secara psikologis yakni mengarah pada kepuasan kerja pegawai. Dalam jangka pendek, stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak instansi membuat pegawai menjadi tertekan, tidak termotivasi dan frustrasi yang menyebabkan ketidak-puasan akan kinerjanya. Dalam jangka panjang, pegawai tidak dapat menahan stres kerja maka pegawai tersebut biasanya tidak mampu lagi bekerja di instansi tersebut. Pada tahap yang

semakin buruk, stres bisa membuat pegawai menjadi sakit atau bahkan akan mengundurkan diri (*turnover tinggi*).

Penelitian stres kerja terhadap kepuasan kerja sudah banyak dilakukan di berbagai organisasi. Kepuasan kerja merupakan salah satu hal yang sangat penting untuk mencegah stres kerja. Stres pegawai mempunyai efek yang sangat merugikan pada diri pegawai satu dengan pegawai lainnya serta lingkungan kerja. Gejala stres kerja muncul biasanya seperti emosi, kelelahan fisik, sikap negatif terhadap pegawai lain dan keinginan untuk mengurangi tugas personal. Stres pada pegawai ditandai dengan munculnya gejala seperti tidak sabar, mudah marah, sensitif, bersikap apatis, kurang berkonsentrasi dalam pekerjaan, pelupa. Hal-hal tersebut tentu akan merugikan bagi pegawai itu sendiri maupun organisasi.

Isna Ayu Puspita, Ahyar Yuniawan (2012) berpendapat bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan negatif antara stres kerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Stres kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi perilaku kerja seperti kepuasan kerja. Stres kerja memberikan pengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja melalui kecermatannya dalam menciptakan lingkungan pekerjaan yang baik. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan KDV Prasad, Rajesh Vaidya, V Anil Kumar (2016) dan Legowo, Amin Wahyudi, Suprayitni (2019) yang juga membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel stres kerja terhadap kepuasan kerja.

Stres kerja yang tinggi akan menurunkan kinerja pegawai, artinya apabila stres menjadi terlalu besar, kepuasan kerja akan menurun karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Pegawai akan kehilangan kemampuan untuk

mengendalikannya. Akibat yang paling fatal/buruk adalah kinerja menjadi nol, dan pegawai menjadi tidak kuat lagi untuk bekerja, putus asa dan bahkan mengundurkan diri.

Berdasarkan penelitian terdahulu di atas, maka dapat dikatakan bahwa stres kerja merupakan faktor yang sangat sangat dominan terhadap kepuasan kerja dalam suatu perusahaan/organisasi untuk mencapai kinerja suatu usaha yang optimal dan juga untuk mencapai suatu tujuan-tujuan tertentu yang diinginkan suatu perusahaan/organisasi tersebut.

2.2.3 Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Kompensasi juga merupakan salah satu cara yang dapat diberikan organisasi berupa imbalan kepada pegawainya. Kompensasi harus memiliki dasar yang kuat, benar serta adil. Apabila kompensasi dirasakan tidak adil, maka akan menimbulkan rasa kecewa pegawai terhadap organisasi. Kompensasi yang diberikan kepada pegawai bertujuan untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai kepuasan kerja. Kepuasan kompensasi berhubungan dengan perbedaan tingkat pekerjaan atau jabatan yang berbeda-beda dalam instansi.

Kepuasan terhadap kompensasi antara lain ditentukan oleh keadilan kompensasi, tingkat kompensasi, dan praktik-praktik administrasi kompensasi. Oleh sebab itu, instansi sebaiknya dapat menentukan program kompensasi yang dapat mendorong kepuasan kerja pegawai. Kompensasi kepada pegawai sangat mempengaruhi motivasi kerja dan memberikan kepuasan kerja tersendiri bagi pegawai. Apabila seorang pegawai mendapatkan kompensasi yang pantas atas apa yang sudah dikerjakan pada instansi maka tentunya pegawai tersebut juga

mendapatkan kepuasan yang baik pada pekerjaannya. Tujuan pemberian kompensasi menurut Hasibuan dalam Mila Badriyah (2015:155) adalah sebagai ikatan kerjasama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas pegawai, disiplin, pengaruh serikat buruh dan pemerintahan.

Berdasarkan penjelasan tersebut, kompensasi memiliki hubungan dengan kepuasan kerja pegawai, hal ini semakin diperkuat oleh beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sukidi dan Farid Wajdi (2016) di mana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara kompensasi yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Erni Aprida Hasibuan (2019) yang juga membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu di atas, maka dapat dikatakan bahwa kompensasi merupakan faktor yang sangat sangat dominan terhadap kepuasan kerja dalam suatu perusahaan/organisasi untuk mencapai kinerja suatu usaha yang optimal dan juga untuk mencapai suatu tujuan-tujuan tertentu yang diinginkan suatu perusahaan/organisasi tersebut.

2.2.4 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kepuasan kerja sangat penting, karena kecenderungan untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam instansi tidak akan tercapai tanpa adanya kepuasan kerja pegawai. Di mana pihak instansi memang harus selalu memperhatikan kepuasan kerja pegawainya karena jika pegawainya merasa puas maka akan berdampak baik juga terhadap instansi tersebut. Selain itu pegawai yang merasa puas dalam bekerja

senantiasa akan selalu bersikap positif dan selalu mempunyai kreativitas yang tinggi.

Meskipun hanya merupakan salah satu faktor dari berbagai faktor yang berpengaruh lainnya, kepuasan kerja sangat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai. Dengan kepuasan kerja yang diperoleh diharapkan kinerja pegawai yang tinggi dapat dicapai pada pegawai. Tanpa adanya kepuasan kerja pegawai akan bekerja tidak seperti apa yang diharapkan oleh instansi, maka akibatnya kinerja pegawai menurun sehingga tujuan perusahaan secara maksimal tidak akan tercapai.

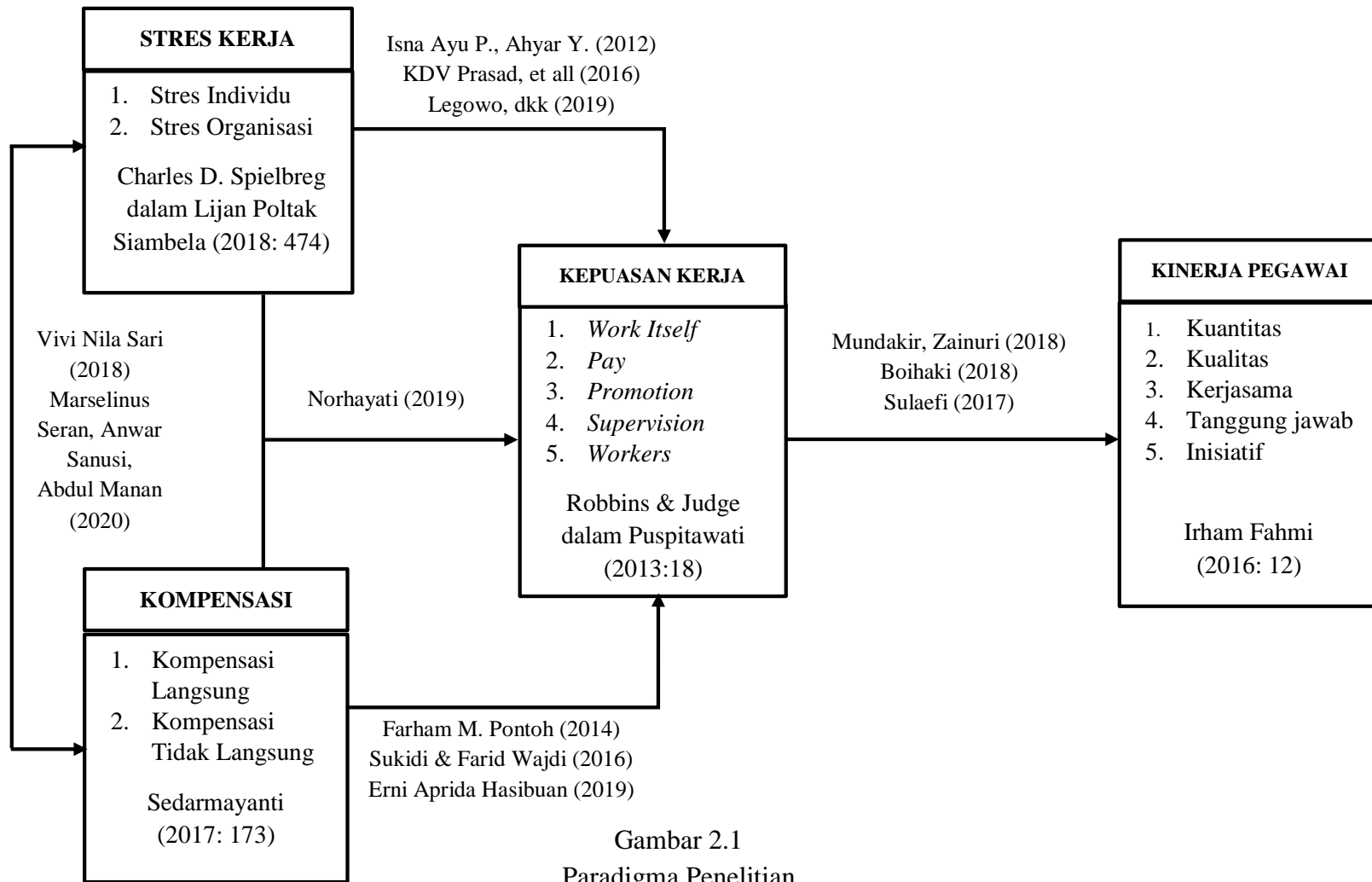
Hamali (2016:200) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam bekerja, dan hal-hal lain yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Kepuasan kerja dapat memberikan beberapa manfaat, diantaranya adalah menciptakan hubungan yang harmonis antara instansi dengan pegawai. Seorang pegawai dikatakan memiliki kepuasan kerja yang tinggi, apabila pegawai tersebut memiliki sikap yang positif terhadap pekerjaannya. Selain itu, pegawai juga menilai tinggi pekerjaannya karena merasa situasi dan kondisi kerjanya dapat memenuhi kebutuhan, keinginan dan harapan. Pegawai yang memiliki rasa puas didalam bekerja akan lebih produktif dalam bekerja. Sebaliknya, apabila pegawai merasa kurang puas dalam bekerja maka produktivitas kinerjanya juga akan menurun.

Sehingga dapat diketahui bahwa tidak hanya kemampuan pegawai saja yang diperlukan dalam bekerja tetapi juga stres kerja dan kompensasi dalam bekerja pun

sangat mempengaruhi pegawai. Salah satu upaya yang ditempuh oleh para atasan adalah dengan menciptakan kepuasan dalam bekerja agar tercapainya kinerja karyawan yang diharapkan oleh instansi, meskipun hal tersebut tidak mudah.

Hasil penelitian ini memperkuat hasil penelitian yang dilakukan oleh Sulaefi (2017), Boihaki (2018), dan Mundakir, Zainuri (2018) bahwa beberapa variabel yang berkontribusi terhadap kinerja pegawai keseluruhan adalah kepuasan kerja, yaitu kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini, memperkuat pendapat Locke yang dikutip oleh Sopiah (2015:156) bahwa seorang karyawan akan merasa puas apabila kondisi yang aktual sesuai dengan yang diharapkan atau yang diinginkan.

Berdasarkan argumen di atas, penulis menduga adanya keterkaitan antara stres kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Peneliti mencoba untuk mengembangkan penelitian ini dengan melihat dari penelitian-penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh peneliti lain. Kemudian secara sistematis dapat digambarkan sebuah penelitian sebagai berikut.



2.3 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2018:63), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan penjelasan pada kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis dalam penemitan adalah sebagai berikut.

1. Hipotesis Simultan

Stres Kerja dan Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja

2. Hipotesis Parsial

a. Stres Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja

b. Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja

c. Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai