

BAB II

TINJUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Stress Kerja

a. Pengertian Stress Kerja

Stress dalam kehidupan sehari-hari, merupakan hal yang hampir setiap orang mengalami dengan tingkatan yang berbeda-beda. Stress adalah dimana keadaan psikologi seseorang karena adanya tekanan dan perasaan khawatir serta tidak tenang disebabkan oleh berbagai persoalan yang terjadi baik dari individu sendiri, keluarga, lingkungan sosial, hingga kondisi ditempat kerja.

Dalam dunia kerja para karyawan sering mengalami stress kerja dan dapat mengganggu fokus dalam menjalankan tugas dan kewajiban sebagai seorang pekerja. Gejala stress kerja bisa ditimbulkan karena ketidakpastian yang dirasakan oleh karyawan, menurut Julia Schoellabauer dkk (2021) ketidakpastian kerja lebih dari sekedar tidak adanya pradiktabilitas tugas kerja dan aktivitas, serta kurangnya kontrol ditempat kerja. Ketidakpastian kerja sebagai pemicu stress karena terdapat perbedaan antara apa yang diharapkan karyawan dengan kejadian yang sesungguhnya ditempat kerja.

pengertian lain tentang stress kerja menurut Widyastuti dkk(2018), Stress kerja merupakan reaksi atau dapat berupa perilaku dari seseorang yang berkenaan dengan kondisi emosionalnya terhadap keadaan yang dihadapi atau dirasakan pada lingkungannya ditempat kerja. seseorang yang sedang mengalami stress kerja cenderung lebih emosional dan sensitif dari sebelumnya. Perasaan yang bergejolak

akan menyebabkan hubungan yang kurang baik dilingkungan kerja baik kepada rekan kerja maupun pelanggan karena orang yang sedang mengalami perasaan emosional sulit untuk fokus dan bersikap profesional.

b. Sumber Stress kerja dan penyebab stress

Menurut Hendrawan dkk (2020) sumber dan penyebab stress kerja dapat disebabkan dan bersumber dari faktor-faktor terkait :

1. Faktor lingkungan diantaranya ketidakpastian di bidang ekonomi, ketidakpastian dibidang politik dan ketidakpastian dibidang teknologi. Dengan begitu lingkungan kerja berdampak kepada tingkat kenyamanan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya karena akan menunjang segala kegiatan yang dilakukan dengan lancar.
2. Faktor organisasi diantaranya, tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan interpersonal, struktur organisasi dan kepemimpinan organisasi. Tuntutan kerja yang tinggi dan diluar dari ekspektasi karyawan akan menyebabkan karyawan merasa tertekan yang bisa menyebabkan stress kerja.
3. Faktor individu diantaranya masalah ekonomi dan masalah keluarga. Dalam hal ini adalah stress kerja yang berasal dari masalah internal dalam diri seseorang yang timbul diluar dari pekerjaan namun dapat mengganggu seseorang dalam bersikap profesional dalam perusahaan dan berdampak pada pekerjaan yang dihasilkan.

Timbulnya stress dibagi menjadi 4 jenis stressor di tempat yaitu :

- 1) stressor lingkungan, antara lain : Pencahayaan, kebisingan, suhu dan udara yang kotor.
- 2) Stressor individu, antara lain konflik peran, tanggung jawab dan rancang pekerjaan
- 3) Stressor kelompok lain , hubungan buruk dengan teman sejawat,bawahan dan atasan.
- 4) Stressor organisasi, antara lain : Struktur organisasi, kebijakan dan tingkat jabatan.

Penyebab dari stress dapat disebabkan oleh kondisi-kondisi sebagai berikut :

- 1) Pengawasan kerja : kurangnya pengawasan dapat menyebabkan ketegangan dan terlalu kaku ditempat kerja dan kakunya pengawasan dapat menyebabkan ketegangan emosional dan psikologi para karyawan.
- 2) Dukungan sosial : dukungan sosial yang dapatangnya dari luar maupun dari dalam dari lingkungan kerja dapat menurunkan efek-efek stress yang dapat menurunkan kinerja begitupun sebaliknya.
- 3) Pekerjaan yang sulit dan tidak memuaskan (job distress atau dissatisfaction). Hal ini timbul dan berhubungan dengan isi pekerjaan karena beban kerja yang berlebihan yang dirasakan para karyawan.
- 4) Tuntutan tugas dan prestasi (task and performance demand). Berkaitan dengan kebutuhan akan perhatian.

- 5) Tanggung jawab (responsibility). Tanggung jawab kerja dapat menjadi faktor penyebab stress apabila tanggung jawab tersebut sangat memberatkan tenaga kerja.
- 6) Keamanan kerja (job security). Dalam melaksanakan pekerjaan para tenaga kerja tentu harus merasa aman dan tidak terancam serta was-was, jika pekerjaan yang dijalankan tidak aman dan membahayakan tenaga kerja akan rentan mengalami kecemasan dan timbul stress kerja.
- 7) Masalah-masalah dilingkungan fisik tempat kerja (physical envioment problem)
- 8) Kompleksitas atau kesukaran kerja (complexity)

Stress kerja adalah masalah yang serius karena berhubungan kondisi psikologis karyawan dan harus diperhartikan oleh para atasan perusahaan.

Dimensi dan indikator stress kerja

Menurut astianto dan Suprihadin dalam Prayogi (2019) indikator dari stress kerja meliputi :

- a. Psikologis
 - a) Cepat tersinggung
 - b) Tidak komunikatif
 - c) Banyak melamun
 - d) Lelah mental
- b. Fisik

- a) Meningkatkan detak jantung
 - b) Meningkatkan tekanan darah
 - c) Pusing
 - d) Sulit tidur
- c. Perilaku
- a) Pola makan tidak teratur

Seseorang yang sedang mengalami stress biasanya sangat sensitif dan menjadi tidak semangat dalam beraktivitas sering melamun serta tidak fokus dilihat dari indikator stress baik secara psikologis, fisik dan perilaku.

2.2.2 Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi dalam perusahaan menjadi faktor pertimbangan seseorang untuk bergabung dengan perusahaan tersebut, kompensasi dinilai sebagai sesuatu yang berhubungan dengan finansial maupun non finansial dari perusahaan untuk menunjang kehidupan karyawan. Kompensasi finansial berupa Gaji dan insentif yang diberikan langsung kepada perusahaan, dan kompensasi non financial adalah balas jasa yang diberikan perusahaan untuk para karyawannya berupa jenjang karier, pelatihan dan pengembangan skill, dan fasilitas yang memadai di kantor. Menurut Dwianto (2019) kompensasi adalah hak karyawan setelah memberikan tenaga, pikiran serta waktu dan diberikan oleh perusahaan berdasarkan kebijakan, yang dapat mempengaruhi kinerja selanjutnya.

Menurut Notoadmojo dalam Dwianto (2019) terdapat beberapa tujuan dari kompensasi yang perlu diperhatikan, yaitu :

- 1) Menghargai prestasi kerja
- 2) Menjamin keadilan
- 3) Mempertahankan karyawan
- 4) Memperoleh karyawan yang bermutu
- 5) Pengendalian biaya
- 6) Memenuhi peraturan-peraturan.

Berdasarkan uraian fungsi dan tujuan kompensasi diatas maka bisa disimpulkan bahwa kompensasi bertujuan untuk lebih mensejahterakan karyawan dengan menilai dari hasil kerja yang dilakukan, serta pemberiannya harus adil dan guna mempertahankan karyawan yang berprestasi agar tetap bekerja didalam perusahaan.

b. Jenis-jenis Kompensasi

Kompensasi dibedakan menjadi beberapa jenis berdasarkan penelitian yang dilakukan widyastuti dkk (2018) Dessler menyatakan kompensasi dibedakan menjadi 2 yaitu :

1. Kompensasi langsung

Kompensasi langsung adalah segala jenis kompensasi yang dapat dirasakan berupa finansial yang didapatkan dan diberikan langsung oleh karyawan berupa gaji, insentif, komisi, dan bonus. Nominal yang didapatkan biasanya sesuai dengan kebijakan perusahaan.

2. Kompensasi tidak langsung

Kompensasi tidak langsung berupa tunjangan yang tidak diberikan langsung kepada karyawan tetapi berupa asuransi yang dibayarkan perusahaan dan liburan yang ditanggung perusahaan.

c. Dimensi dan Indikator kompensasi

Menurut penelitian dari Dr. Emron dalam Dharma dkk (2020) terdapat beberapa indikator dari kompensasi terdiri dari :

1. Normatif

- 1) Upah yang sudah memenuhi standar unsure minimal yang ditetapkan oleh perusahaan.
- 2) Tunjangan jabatan yang ada sesuai dengan bobot kerja dan tanggung jawab yang telah diemban.
- 3) Upah yang dibagikan telah sesuai dengan prestasi kerja yang dihasilkan.
- 4) Mendapatkan tunjangan keluarga diluar perhitungan upah minimal.
- 5) Mendapatkan tunjangan-tunjangan lain (misalnya tunjangan lauk pauk) yang bersifat setiap bulan, tanpa mengurangi UMK.
- 6) Mendapatkan tunjangan kesehatan (BPJS) sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam perundang-undangan.
- 7) Mendapatkan tunjangan hari raya/keagamaan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

Dapat disimpulkan bahwa pemberian kompensasi untuk karyawan merupakan sesuatu yang mutlak karena sudah ditetapkan oleh perundang-

undangan yang sah dan kesejahteraan karyawan menjadi perhatian khusus oleh pemerintah dengan memberikan kebijakan yang mengatur tentang kompensasi.

Menurut Widyastuti dkk (2018), pemberian kompensasi yang adil bukan berarti memberikan jumlah uang yang besarnya sama, namun sesuai dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan. Dapat disimpulkan pemberian kompensasi kepada karyawan dip perusahaan tidak harus sama dan seragam namun harus sesuai dengan tugas dan tanggung jawab pekerjaan, dengan adanya pemberian kompensasi diharapkan dapat memberikan semangat dan acuan untuk peningkatan kinerja karyawan.

2.1.3 Kinerja karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dilakukan karyawan didalam suatu perusahaan, kinerja karyawan dapat dilihat dari segi kualitas dan kuantitas karyawan. Kinerja yang dimiliki suatu organisasi akan dikatakan berkualitas jika sumber daya manusia yang melakukan pekerjaan tersebut memiliki keterikatan (engagement) yang tinggi baik secara fisik, kognitif, maupun emosional terhadap pekerjaan dan organisasinya (Widyastuti dkk 2018). Menurut Massie dkk (2018) kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Kinerja yang dihasilkan karyawan pada perusahaan menjadi faktor penting karena sangat mempengaruhi berjalannya proses bisnis karyawan, kinerja yang baik akan memberikan dampak positif terhadap perusahaan, Begitupun sebaliknya apabila kinerja karyawan buruk akan mempengaruhi perusahaan yang berdampak negatif.

B. Dimensi dan indikator kinerja karyawan

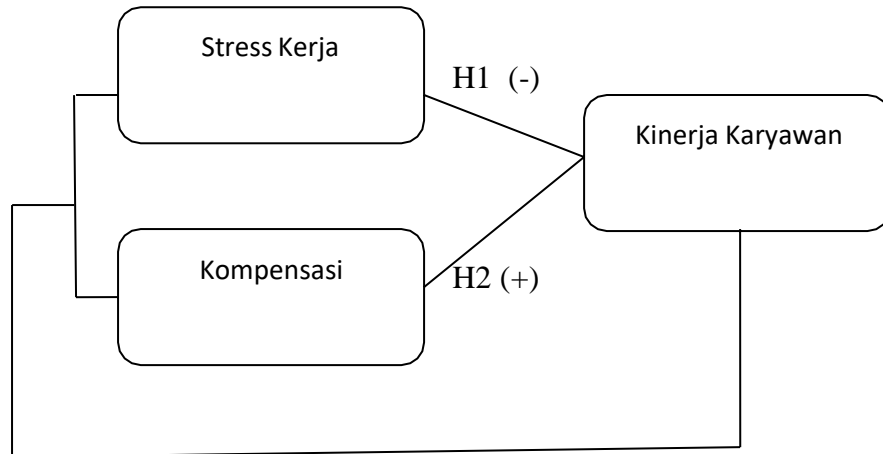
Menurut Dharma dkk (2020) terdapat indikator dari kinerja karyawan yaitu

:

- a) Target. Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan.
- b) Kualitas. Kualitas adalah elemen penting, karena kualitas yang dihasilkan menjadi kekuatan dalam mempertahankan loyalitas pelanggan.
- c) Waktu penyelesaian. Penyelesaian yang tepat waktu membuat kepastian distribusi dan penyerahan pekerjaan menjadi pasti, ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan.
- d) Taat asas. Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggung jawabkan.

Oleh karena itu, dalam pengukuran kinerja karyawan perusahaan pun harus memberikan target yang jelas, batas waktu pengerjaan serta standar kualitas pekerjaan yang menjadi kebijakan perusahaan agar karyawan memiliki target yang ingin dicapai.

Dengan ini Dapat digambarkan sebuah kerangka pemikiran, sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.2 Hipotesis

Berdasarkan tinjauan teoritis dan temuan empiris diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian kali ini adalah :

H1 : Stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Hal ini dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan oleh Widyastuti (2018) menunjukkan stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penilitian yang dilakukan oleh Priyantika (2018) hasil analisis antara stress kerja dan kinerja karyawan menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

H2 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ekhsan (2020) kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Arifudin (2019) menunjukkan hasil variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3 : Stress kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan

Hal ini dibuktikan oleh penelitian Saribu dkk(2020) bahwa Stress kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian yang dilakukan oleh Dharma dkk (2020) menunjukkan stress kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3 Tinjauan Pustaka

Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dilakukan sebagai acuan dalam penelitian kali ini adalah :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Judul, nama, tahun penelitian	Metode penelitian	Hasil penelitian
1	pengaruh stress kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai	metode kuantatif	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari Stress kerja dan kompensasi

	<p>variabel intervening pada Mandiri Utama Finance</p> <p><i>(Dharma dkk,2020)</i></p>		<p>terhadap kinerja karyawan. Dengan menggunakan metode kuantitatif menggunakan sampel penelitian karyawan Mandiri utama finance yang berjumlah 35 orang. Dengan hasil Variabel stress kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
2	<p>Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Global (PT. GM)</p> <p><i>(Arifudin, 2019)</i></p>	<p>Metode dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif</p>	<p>Pada penelitan ini menunjukkan hasil variabel bebas Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>

3	<p>Pengaruh disiplin kerja, stress kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.</p> <p><i>(Saribu dkk, 2020)</i></p>	<p>Metode yang digunakan metode deskriptif kuantitatif dengan penelitian yang digunakan penelitian eksplanatori</p>	<p>Pada penelitian kali ini menunjukkan hasil variabel disiplin kerja, stress kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
4	<p>Analisis pengaruh stress kerja, kompensasi, dan <i>Employee Engagement</i> terhadap kinerja pegawai (studi pada pegawai PDAM Tirta Moedal kota semarang)</p> <p><i>(widyastuti dkk, 2018)</i></p>	<p>Analisis regresi linier berganda</p>	<p>Dalam penelitian ini menunjukkan hasil Variabel stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan tidak ditemukannya gejala stress pada karyawan sedangkan variabel kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan dimana semakin baik</p>

			<p>kompensasi yang diberikan akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.</p>
5	<p>Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan departemen teknik PT. Pelindo Marine Service Surabaya melalui burnout sebagai variabel intervening</p> <p><i>(Priyantika, 2018)</i></p>	metode kuantitatif	<p>Pada penelitian kali ini jumlah responden sebanyak 42 orang menunjukkan hasil variabel stress kerja berpengaruh positif terhadap burnout, variabel burnout berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dan variabel stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.</p>
6	<p>Pengaruh stress kerja, konflik kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan</p>	Metode kuantitatif	<p>Pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik analisis linier</p>

	<i>(Ekhsan dkk, 2020)</i>		<p>berganda jumlah responden sebanyak 61 orang menunjukkan hasil variabel stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel konflik kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dan variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
7	<p>Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaeil Indonesia</p> <p><i>(Dwianto dkk, 2019)</i></p>	Metode Kuantitatif	<p>Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif Variabel bebas kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>

8	<p>Pengaruh Stress kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor pengelola It Center Manado</p> <p><i>(Massie dkk, 2018)</i></p>	Metode Kuantitatif	<p>Hasil penelitian ini menemukan variabel bebas stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan adapun variabel stress kerja berpengaruh sangat kecil terhadap kinerja karyawan.</p>
9	<p>I'd rather know what expect, work unpredictability as contemporary work stressor with detrimental implications for employees daily wellbeing</p> <p><i>(Schoellbauer dkk, 2021)</i></p>	Observe the hypothesized	<p>A positive association between work unpredictability and employees stress reaction, whereas an indirect negatif relationship between work unpredecibility</p>