

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Kajian Teoritis

A. Kompensasi

Kompensasi adalah salah satu jenis pendapatan yang diperoleh karyawan atas balas jasa, dimana pemberian suatu kompensasi dapat diberikan melalui kompensasi langsung maupun tidak langsung. Suatu sistem kompensasi dapat dikatakan baik dan benar jika hal tersebut dapat mempengaruhi produktivitas karyawan, sehingga strategi dan tujuan yang diinginkan oleh perusahaan dapat tercapai dengan baik (Hasibuan, 2017: 119).

Kompensasi merupakan salah satu bentuk pendapatan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas pekerjaan yang telah diselesaikan. Pemberian suatu kompensasi dapat berperan penting dalam mencerminkan upaya perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. (Handoko, 2014: 155). Marwansyah (2016:269) mendefinisikan sebagai suatu bentuk penghargaan maupun imbalan yang dilakukan secara langsung maupun tidak langsung yang diserahkan secara adil dan layak sebagai balasan atas kontribusi jasa yang diberikan karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Kompensasi dapat diberikan melalui pembayaran secara langsung maupun tidak langsung sebagai salah satu bentuk insentif untuk dapat memotivasi karyawan untuk bekerja keras demi mencapai produktivitas dan efektivitas kerja yang baik (Mangkuprawira, 2011:203). Dari penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa, kompensasi merupakan penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dalam bentuk penghargaan atas tercapainya tujuan perusahaan yang dimaksudkan untuk memotivasi karyawan agar dapat bekerja lebih baik.

B. Jenis-jenis Kompensasi

Kompensasi merupakan suatu cara yang dilakukan perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk dapat menghasilkan sebuah kualitas dan kuantitas yang baik untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Setiap perusahaan memiliki sebuah sistem kompensasi yang berbeda-beda sesuai dari tujuan yang diinginkan. Menurut Kismono (2011:178) kompensasi dapat dibedakan dalam dua kategori, yaitu :

a) Kompensai langsung

Kompensasi langsung merupakan suatu pemberian kompensasi yang diberikan secara langsung kepada karyawan berupa upah (pembayaran atas jam kerja), gaji (pembayaran gaji secara tetap), dan bonus atau insentif. Pemberian sebuah gaji tetap tiap bulan pada umumnya didasarkan atas nilai pekerjaan yang diemban karyawan tersebut. Sehingga semakin tinggi nilai suatu pekerjaan atau jabatannya akan semakin tinggi juga gaji yang akan diterima karyawan tanpa mempertimbangkan kinerja yang dihasilkannya. Penentuan sebuah nilai pekerjaan dapat dilakukan berdasarkan evaluasi pekerjaan. Sebaliknya, besar kecilnya insentif atau bonus dikaitkan dengan kinerja karyawan.

b) Kompensasi tidak langsung

Kompensasi tidak langsung merupakan suatu pemberian kompensasi yang dilakukan secara tidak langsung sebagai balas jasa. Dimana pemberian kompensasi tidak langsung kepada karyawan berupa seperti kenaikan jabatan, beasiswa pendidikan, program rekreasi, dan liburan.

C. Tujuan pemberian Kompensasi

Pemberian Kompensasi memiliki tujuan, sebagai berikut: (Hasibuan, 2017:121)

a) Ikatan Kerjasama

Perusahaan yang memberikan kompensasi kepada karyawan dapat memiliki sebuah ikatan kerjasama yang terjalin secara formal antara perusahaan dan karyawan.

Dimana ketika perusahaan memberikan sebuah kompensasi, maka karyawan akan mengerjakan tugas pekerjaannya penuh dengan rasa semangat.

b) Kepuasan kerja

Pemberian kompensasi kepada karyawan akan menciptakan rasa kepuasan bagi karyawan dimana kompensasi tersebut dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya dengan adanya kompensasi.

c) Motivasi

Jika perusahaan menetapkan sebuah tujuan yang diinginkan kepada karyawan maka dengan adanya pemberian suatu kompensasi akan memicu motivasi lebih bagi karyawan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

d) Stabilitas karyawan

Pemberian suatu kompensasi akan menciptakan suatu kinerja yang stabil untuk karyawan dalam mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan.

D. Komponen Kompensasi

Kompensasi memiliki 3 komponen, yaitu sebagai berikut: (Vera Eka Santi:2021)

- a) Gaji, Gaji umumnya berlaku untuk tariff bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.
- b) Tunjangan, Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pension, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.
- c) Insentif, yaitu suatu pemberian secara langsung kepada karyawan karena kinerjanya melebihi dari standar yang ditentukan.
- d) Bonus, adalah kompensasi tambahan yang diberikan kepada karyawan atas pekerjaannya yang baik dan menguntungkan perusahaan. Bonus bisa digunakan sebagai penghargaan terhadap pencapaian tujuan-tujuan spesifik yang ditetapkan oleh perusahaan, atau untuk dedikasinya kepada perusahaan.
- e) Fasilitas, adalah segala sesuatu yang dapat memudahkan dan melancarkan pelaksanaan suatu usaha dan merupakan sarana dan prasarana yang dibutuhkan dalam melakukan atau memperlancar suatu kegiatan

B. Stres Kerja

A. Pengertian Stres Kerja

Stres kerja merupakan kondisi ketidakmampuan untuk mengatasi ancaman yang dihadapi oleh mental, fisik dan kondisi spiritual manusia yang pada suatu saat dapat mempengaruhi suatu kondisi seorang karyawan dalam mencapai suatu tujuan yang ditetapkan perusahaan. Jika seorang karyawan dalam perusahaan mengalami stress kerja maka akan mengganggu kemampuan karyawan tersebut untuk menghadapi lingkungan pekerjaan dalam perusahaan. (Hariyono, 2009:193)

Stres Kerja merupakan suatu tanggapan adaptif dimana terdapat suatu perdebatan individual atau proses psikologis yang mana terdapat suatu konsekuensi dari setiap kegiatan lingkungan pekerjaan dalam perusahaan yang mencakup situasi kejadian internal dan eksternal yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap seorang karyawan. (Gibson , 2011:17)

Stres Kerja merupakan suatu kondisi dinamik yang didalamnya terdapat suatu individu seorang karyawan dalam perusahaan yang dapat di konfrontasikan dengan suatu peluang. Stres Kerja yaitu suatu ketegangan atau tekanan yang dialami seorang karyawan dalam perusahaan terhadap tuntutan yang dihadapi melebihi ketentuan yang ada pada diri seorang karyawan (Mauladi, 2015). Dari penjelasan yang telah dijelaskan mengenai stress kerja oleh beberapa ahli diatas maka, dapat disimpulkan bahwa stress kerja merupakan ketidakmampuan seseorang dalam menanggapi tekanan yang dialami oleh individu baik secara mental maupun fisik sehingga mempengaruhi kinerja seseorang dalam melakukan pekerjaan dalam suatu perusahaan.

B. Faktor Stres Kerja

Penyebab terjadinya Stres kerja, yaitu sebagai berikut : (Robins, 2008)

- a. Perusahaan, yaitu sebuah faktor dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap streskerja karyawan dimana disebabkan oleh semua aktivitas dalam perusahaan dengan karyawan. Seperti tuntutan dalam pekerjaan

dan beban pekerjaan yang berat dan melebihi kapasitas kemampuan karyawan.

- b. Lingkungan, yaitu suatu faktor dalam lingkungan pekerjaan baik itu lingkungan internal dan eksternal dalam perusahaan yang mempengaruhi karyawan yang menyebabkan karyawan mengalami stres kerja dan mempengaruhi kinerja seorang karyawan.
- c. Individu, dimana faktor individu berperan dalam kepribadian seseorang dan lebih berpengaruh terhadap stress kerja karyawan.

C. Aspek-aspek Stres Kerja

Seseorang yang mengalami stres kerja akan menimbulkan gejala-gejala yang meliputi 3 aspek, yaitu : (Yolanda : 2020)

- a. Fisiologis, yaitu suatu permasalahan yang terjadi pada kesehatan fisik yang mencakup system kekebalan tubuh dan sakit kepala.
- b. Psikologis, yaitu ditandai dengan ketidakpuasan hubungan kerja, tegang dan gelisah yang terjadi pada pribadi seorang karyawan yang dapat menyebabkan terjadinya permusuhan dalam lingkungan pekerjaan.
- c. Tingkah laku, dimana seorang karyawan yang mengalami stres kerja akan mengalami perubahan terhadap produktivitas seperti ketidakhadiran dalam bekerja dan pekerjaan yang tidak tepat sasaran.

C. Motivasi Kerja

A. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan suatu keinginan untuk bertindak. Setiap orang akan memiliki motivasi oleh kekuatan yang berbeda. Motivasi kerja adalah suatu hasil dari kumpulan kekuatan internal maupun eksternal yang dapat menyebabkan pekerjaan dapat bertindak sesuai berdasarkan perilaku yang terpengaruh atas motivasi. (Wibowo, 2014:121)

Motivasi kerja memiliki definisi sebagai kekuatan dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi arah, intensitas, dan ketekunan perilaku seseorang dalam melakukan dan melaksanakan pekerjaan. Motivasi kerja merupakan sebuah proses psikologis yang mampu membangkitkan, mengarahkan dan memiliki ketekunan

dalam melakukan tindakan secara sukarela untuk pencapaian tujuan perusahaan. (Hamzah, 2012:121)

Motivasi kerja adalah sekumpulan energi baik itu berasal dari dalam dan luar pekerjaan yang berkaitan dengan pekerjaan, mempertimbangkan arah intensitas dan ketekunanya. (Wibowo,2014:122)

Motivasi kerja adalah suatu proses yang memiliki intensitas dan dorongan untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan. Terdapat tiga kunci utama dalam motivasi kerja yaitu: Intensitas, arah dan ketekunan. Intensitas yaitu dimana menjelaskan seberapa kerasnya seseorang berusaha, Intensitas yang tinggi belum tentu akan membawa suatu hasil yang diinginkan kecuali jika intensitas tersebut memiliki sebuah arah untuk mencapai suatu tujuan yang dapat menguntungkan perusahaan. (Robbins & Judge, 2013)

Motivasi kerja memiliki peranan yang sangat penting dan sangat vital didalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Dengan adanya motivasi kerja tentu diharapkan setiap individu karyawan dalam perusahaan dapat bekerja keras, tekun, dan antusias dalam bekerja untuk menciptakan sebuah kinerja yang efektif dan memiliki produktivitas kerja yang tinggi. (Sunyoto, 2015). Dari pernyataan diatas mengenai motivasi kerja, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan keinginan, dorongan yang ada dalam diri individu untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

B. Tujuan Motivasi Kerja

Motivasi kerja memiliki sebuah tujuan, yakni sebagai berikut : (Hasibuan, 2017)

- a) Dapat meningkatkan moral semangat dan kepuasan kerja karyawan
- b) Dapat meningkatkan suatu kinerja yang efektif
- c) Memiliki kestabilan dalam bekerja
- d) Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- e) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- f) Meningkatkan loyalitas terhadap pekerjaan dan memiliki kreativitas
- g) Meningkatkan kesejahteraan karyawan
- h) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat
- i) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas pekerjaan

C. Jenis Motivasi Kerja

Ada dua jenis motivasi kerja, yaitu motivasi kerja positif dan motivasi negatif (Hasibuan, 2017)

1. Motivasi positif

Motivasi kerja positif yaitu suatu bentuk motivasi dimana pemimpin dalam sebuah perusahaan memotivasi kepada karyawan dengan memberikan sebuah hadiah kepada karyawan yang berprestasi di atas dari standar pekerjaan perusahaan. Dengan motivasi positif, karyawan dalam sebuah perusahaan memiliki sebuah semangat kerja dan akan meningkat berdasarkan motivasi dari pemimpin dalam suatu perusahaan tersebut.

2. Motivasi negatif

Motivasi negative yaitu suatu bentuk dorongan yang dilakukan pimpinan kepada karyawan yang disertai dengan sebuah ancaman seperti pemberian hukuman. Dengan pemberian Motivasi negative maka karyawan akan memiliki semangat kerja yang rendah karena takut akan adanya hukuman.

D. Indikator Motivasi Kerja

Indikator Motivasi Kerja Menurut Vera Eka Santi (2021) :

- a) Kebutuhan Fisiologis
- b) Keselamatan Dan Kesehatan Kerja
- c) Hubungan Sosial
- d) Penghargaan
- e) Aktualisasi Diri.

E. Kinerja

a) Pengertian Kinerja

Kinerja yaitu suatu bentuk hasil pekerjaan berdasarkan kualitas dan kuantitas kerja seseorang atau kelompok dalam perusahaan untuk dapat melaksanakan pekerjaan berdasarkan tugas pokok atau fungsi pekerjaan yang

sesuai dengan norma pekerjaan, standar operasional perusahaan, kriteria dan ukuran yang ditetapkan dan berlaku pada suatu perusahaan. (Torang, 2016)

Kinerja adalah suatu kualitas perilaku yang berorientasi yang sesuai pada tugas-tugas pokok dari pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dalam perusahaan dapat ditentukan oleh sikap dan perilaku karyawan terhadap pekerjaannya dan orientasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan tersebut. (Murphy, 2007:175)

Kinerja merupakan suatu hasil dari proses pekerjaan tertentu dalam suatu perusahaan dimana karyawan melakukan pekerjaan tersebut sesuai dengan terencana pada waktunya dan melakukan tugas pokok pekerjaan dengan baik. (Mangkuprawira, 2007:153)

Kinerja adalah suatu hasil prestasi seseorang yang melaksanakan suatu tugas pokok pekerjaan sesuai dengan perintah yang telah ditetapkan perusahaan. (Marwansyah, 2016:229)

Kinerja adalah bagaimana seseorang individu dalam perusahaan dapat melaksanakan tugas pokok pekerjaan dan memiliki hasil pekerjaan yang ingin dicapai dalam pekerjaan. Kinerja memiliki fungsi dan peran yang sangat strategis antara tujuan yang diinginkan, kepuasan pelanggan dan peran terhadap ekonomi perusahaan. Suatu perusahaan jika ingin maju atau berkembang maka perlu untuk memperhatikan aspek kinerja. Karyawan yang berkualitas akan dapat memenuhi target atau sasaran yang ditetapkan perusahaan. (Wibowo, 2008:122)

b) Faktor yang mempengaruhi Kinerja

Kinerja seseorang dalam mencapai suatu tujuan yang diinginkan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya: (Widodo, 2015:133)

- Kemampuan
Seseorang individu pada dasarnya memiliki dua kemampuan yaitu kemampuan potensi dan kemampuan realita. Kemampuan realita dimana penggabungan antara pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Dalam dunia kerja seorang karyawan tentu harus memiliki kemampuan yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya.

- Motivasi

Setiap karyawan dalam suatu perusahaan harus memiliki sebuah motivasi dalam dirinya untuk dapat bekerja dan mencapai tujuannya. Karyawan yang memiliki motivasi tentu akan dapat menggerakkan diri untuk dapat mencapai tujuan dari pekerjaan yang terarah.

- **Dimensi Penilaian Kinerja**

Menurut Vera Eka Santi (2021) Kinerja memiliki beberapa aspek-aspek penilaian yang mencakup sebagai berikut :

1. Kemampuan dalam menyelesaikan konflik dan masalah serta keterampilan komunikasi yang baik, selain pekerjaan yang memang sudah menjadi kewajiban para karyawan, memiliki kemampuan untuk menyelesaikan konflik ataupun masalah secara efektif masuk ke dalam salah satu kriteria yang penting, yang masuk ke dalam aspek penilaian kinerja karyawan berikutnya adalah keterampilan komunikasi yang baik. Komunikasi verbal termasuk di antaranya mendengarkan dan berbicara. Hal ini berkaitan dengan seberapa baik karyawan mendengarkan arahan dari pemimpin dan menindaklanjutinya
2. Hasil Kerja Yang Diperoleh, hasil yang diperoleh dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit dan jumlah aktivitas yang telah diselesaikan. Dalam hal ini dapat dimaknai sebagai jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh seorang karyawan.
3. Pencapaian Target Dalam Melaksanakan Tugas, adanya target tersebut akan menciptakan tantangan yang dapat menjadikan motivasi karyawan serta lebih giat lagi dalam menjalankan pekerjaan.
4. Jalinan Kerja, jalinan kerja yang baik diperlukan sebagai indikator penilaian kinerja untuk mengetahui seberapa mampu karyawan dapat menyesuaikan tugasnya dalam mencapai tujuan perusahaan.
5. Ketepatan Waktu dan Kecepatan, Cara seorang karyawan membuat rencana dan jadwal menyelesaikan pekerjaannya akan mempengaruhi ketepatan waktu dalam mengerjakan pekerjaan yang sudah menjadi tugasnya. Selain itu, kecepatan kerja karyawan menjadi tolak ukur standar dari produktivitas perusahaan.
6. Kerjasama Tim, Kerjasama antar karyawan dalam suatu tim untuk menyelesaikan tugas memberikan manfaat seperti saling kolaborasi dengan teman kerja, menerima

perintah atasan dan mengerjakan perintah atasan secara bersama-sama. Kerja sama ini juga dapat meningkatkan semakin cepat pekerjaan dapat selesai.

2.2 Kajian Empiris

Kajian empiris adalah sebuah hasil penelitian yang dilakukan peneliti terdahulu dan menjelaskan suatu konsep yang relevan. Studi empiris yang menjadi acuan penulisan dalam penelitian ini yaitu berdasarkan studi empiris dan deskriptif, diantaranya :

1. Prasetya (2016), Penelitian ini berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi kerja pada kinerja karyawan”. Dalam penelitian ini menggunakan suatu metode yaitu metode pemberian kuisioner. Dari pemberian kuisioner tersebut mendapatkan hasil bahwa Kompensasi dan Motivasi Kerja pada kinerja karyawan berpengaruh secara parsial positif dan signifikan, dimana kinerja karyawan akan meningkat jika adanya pemberian Kompensasi dan Motivasi kerja.
2. Wolor (2019), “The effect compensation, work stress, and motivation on the performance sales” This study found that work stress negatively affected job performance. Work stress had a positive effect on motivation. Compensation had a positive effect on performance. Compensation had a positive effect on motivation. Motivation had a positive effect on performance.
3. Hidayah (2016), Pada penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan” dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan hasil bahwa Kompensasi berpengaruh secara parsial dan positif terhadap Kinerja karyawan. Dimana dari hasil penelitian bahwa Kompensasi berpengaruh secara parsial dan positif dengan koefisien regresi nilai 0,645 dan $F_{hitung} > F_{table}$ (4,589 > 3,79).

4. Zainuri (2018), Hasil penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi kerja pada Kinerja karyawan” menjelaskan bahwa Kompensasi dan Motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.
5. Widena (2018), Dalam sebuah penelitian yang telah dilakukan dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi Motivasi kerja karyawan dan Prestasi kerja” dapat dijelaskan bahwa hasil penelitian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja karyawan dengan hasil 0,651. Sedangkan variabel kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja dengan nilai 0,295 dan variabel Motivasi kerja juga berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja dengan nilai 0,525.
6. Wahyu (2018), Penelitian yang berjudul “Pengaruh stres kerja dan disiplin kerja pada kinerja karyawan” didapati hasil bahwa dalam Uji F variabel stres kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam Uji T (parsial) variabel stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.
7. Hidayati (2020), “The effect compensation and motivation on employee performance” This study aims to determine and analyze the effect of compensation and work motivation on employee performance. The sampling technique used is by taking a purposive sampling. The method used in this research is data collection through questionnaires, literature study, and observation. The technique used to analyze simple linear regression data and examine hypotheses simultaneously and partially. The result is compensation and motivation significantly influence employee performance simultaneously.
8. Dewi (2017), Penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Stres kerja pada Kinerja karyawan”. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda, Bahwa Kompensasi dan Motivasi berpengaruh positif dan Stres kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja karyawan.
9. Suratmiati (2020), Penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi,

Stres kerja dan engagement karyawan terhadap kinerja karyawan”. Jenis penelitian menggunakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Data menggunakan kuisioner dengan 100 sampel. Dari hasil penelitian didapati hasil bahwa Kompensasi, Stres kerja dan Engagement karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

10. Potale (2015), Penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Stres kerja terhadap kinerja karyawan”. Metode penelitian menggunakan metode analisis linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi dan Stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1 Kajian Empiris

NO	NAMA	JUDUL	VARIABEL	METODE	HASIL
1	Prasetya (2016)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi kerja pada Kinerja karyawan	Variabel independen : -Kompensasi -Motivasi kerja Variabel dependen : -Kinerja karyawan	Menggunakan pemberian Kuisioner melalui teknik analisis data seperti Uji analisis Regresi berganda, Uji-t, Uji-F dan Koefisien determinasi.	Hasil dari penelitian ini menjelaskan bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2	Dewi (2017)	Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Stres kerja pada Kinerja karyawan	Variabel independen : -Kompensasi -Motivasi -Stres kerja Variabel dependen : -Kinerja karyawan	Penelitian yang dilakukan berdasarkan Pemberian Kuisioner Dengan sebuah teknik analisis data melalui Uji Regresi, Uji-t, Uji-F, dan Uji Koefisien determinasi.	Bahwa Kompensasi dan Motivasi berpengaruh positif dan Stres kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja karyawan.
3	Hidayah (2018)	Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja	Variabel Independen : -Kompensasi Variabel dependen : -Kinerja karyawan	Menggunakan metode penyebaran Kuisioner dengan sebuah analisis data menggunakan analisis Regresi Linear dan analisis Path	Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.
4	Zainuri (2018)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap kinerja karyawan	-Kompensasi -Motivasi -Kinerja	Kuisioner dengan metode penelitian berdasarkan metode kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan
5	Widena (2018)	Pengaruh Kompensasi kerja karyawan terhadap prestasi kerja dengan dimediasi motivasi kerja	Kompensasi -Prestasi kerja -Motivasi kerja	Metode kuantitatif dengan penelitian berdasarkan explanatory research dan analisis path	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi dan prestasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja.
6	Wahyu (2018)	Pengaruh Stres kerja dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	-Stres kerja -Disiplin kerja -Kinerja	Kuisioner dengan 115 responden diolah dengan metode SPSS	Dalam Uji F Variabel Stres kerja dan Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan

					terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dalam uji t variable Stres kerja dan Disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja
7	Hidayati (2020)	Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.	-Kompensasi -Motivasi -Kinerja Karyawan	Studi ini menggunakan daftar pertanyaan dengan mengolah data berdasarkan versi SPSS 20. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, literatur, dan pengamatan. Teknik yang digunakan ialah regresi. Hasilnya adalah kompensasi dan motivasi secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan	Hasil dari penelitian ini ialah terdapat pengaruh secara signifikan antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.
8	Wolor (2019)	Pengaruh kompensasi, stress kerja dan motivasi terhadap kinerja sales.	Independent Variable : -Kompensasi -Stress Kerja -Motivasi Dependent Variable : -Kinerja Sales	Sampel dalam penelitian ini ialah karyawan pada PT. Daya Anugrah Mandiri Jakarta yang berjumlah 62 orang.	- Penelitian ini menemukan bahwa stress kerja berpengaruh negative terhadap performa kinerja. - Stress kerja memiliki pengaruh positif terhadap motivasi. - Kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja

					- Kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap motivasi. - Motivasi memiliki pengaruh positif terhadap performa kerja.
9	Suratmiati (2020)	Pengaruh Kompensasi, Stres kerja dan engagement karyawan terhadap kinerja karyawan	-Kompensasi -Stres kerja -Engagement -Kinerja	Penelitian menggunakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Data menggunakan kuisioner dengan 100 sampel.	Hasil penelitian didapati hasil bahwa Kompensasi, Stres kerja dan Engagement karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
10	Potale (2015)	Pengaruh Kompensasi dan Stres kerja terhadap kinerja karyawan	Kompensasi -Stres kerja -Kinerja	Metode penelitian menggunakan metode analisis linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi dan Stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

2.3 Pengembangan Hipotesis

Dari kerangka berfikir dan penelitian terdahulu, maka hipotesis yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompensasi pada Kinerja karyawan

Kompensasi adalah suatu bentuk penghargaan atau imbalan yang dilakukan secara langsung dan secara tidak langsung yang diberikan secara adil dan layak kepada karyawan sebagai balasan atas kontribusi jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan. (Marwansyah, 2016:269)

Prasetya (2016), Penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi kerja pada kinerja karyawan” dimana metode yang digunakan yaitu dengan metode pemberian kuisioner didapati hasil bahwa Kompensasi dan Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dimana semakin tinggi pemberian kompensasi kepada karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat.

Hidayah (2016), Penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan” hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi 0,645 dan Fhitung >F table (4,589 > 3,97)

H1 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja

2. Pengaruh Stres Kerja pada Kinerja

Stres kerja merupakan kondisi ketidakmampuan untuk mengatasi ancaman yang dihadapi oleh mental, fisik dan kondisi spiritual manusia yang pada suatu saat dapat mempengaruhi suatu kondisi seorang karyawan dalam mencapai suatu tujuan yang ditetapkan perusahaan. Jika seorang karyawan dalam perusahaan mengalami stress kerja maka akan mengganggu kemampuan karyawan tersebut untuk menghadapi lingkungan pekerjaan dalam perusahaan. (Hariyono, 2009:193)

Dewi (2017), Penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Stres kerja pada kinerja karyawan” menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh positif signifikan, Motivasi berpengaruh positif signifikan dan Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Potale (2015), Penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Stres kerja terhadap kinerja karyawan”. Metode penelitian menggunakan metode analisis linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan Stres kerja berpengaruh negatif secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 : Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja

3. Pengaruh Motivasi kerja pada Kinerja

Motivasi kerja adalah suatu proses yang memiliki intensitas dorongan untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan. Terdapat tiga kunci utama dalam motivasi kerja yaitu : Intensitas, arah dan ketekunan. Intensitas yang tinggi belum tentu akan membawa suatu hasil yang diinginkan kecuali jika intensitas tersebut memiliki sebuah arah untuk mencapai suatu tujuan yang dapat menguntungkan perusahaan. (Robbins & Judge, 2013)

Hidayat (2019), Penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan”. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda, Teknik pengumpulan data berdasarkan kuisioner yang telah melalui berbagai pengujian yaitu uji validitas, uji reabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas. Dengan hasil menunjukkan bahwa Kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Febrida (2020) “The effect compensation and motivation on employe performance” This study aims to determine and analyze the effect of compensation and work motivation on employee performance. The sampling technique used is by taking a purposive sampling. The method used in this research is data collection through questionnaires, literature study, and observation. The technique used to analyze simple linear regression data and examine hypotheses simultaneously and partially. The result is compensation and motivation significantly influence employee performance simultaneously.

H3 : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

4. Pengaruh Kompensasi, Stres kerja dan Motivasi kerja pada Kinerja

Kinerja yaitu suatu bentuk hasil pekerjaan berdasarkan kualitas dan kuantitas kerja seseorang atau kelompok dalam perusahaan untuk dapat melaksanakan pekerjaan berdasarkan tugas pokok atau fungsi pekerjaan yang sesuai dengan norma pekerjaan, standar operasional perusahaan, kriteria dan ukuran yang ditetapkan dan berlaku pada suatu perusahaan. (Torang, 2016)

Suratmiati (2020), Penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Stres kerja dan engagement karyawan terhadap kinerja karyawan”. Jenis penelitian menggunakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Data menggunakan kuisioner dengan 100 sampel. Dari hasil penelitian didapati hasil bahwa Kompensasi, Stres kerja dan Engagement karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

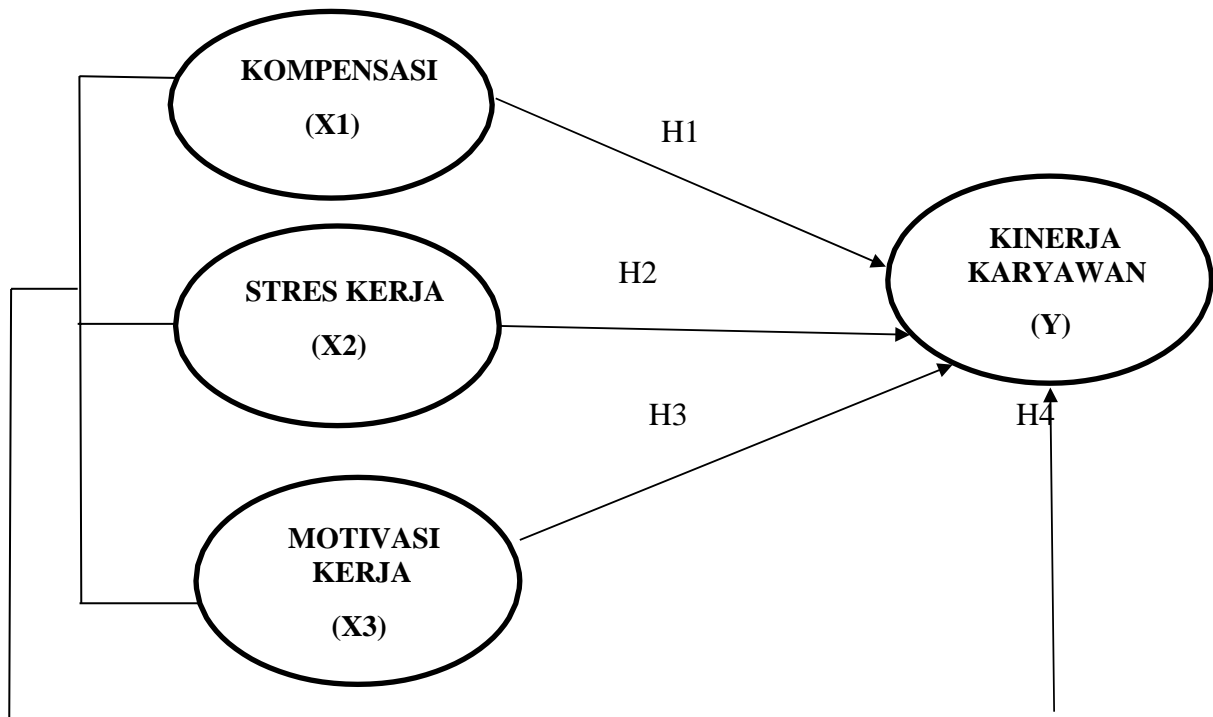
Hidayah (2016), Penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan” hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi 0,645 dan $F_{hitung} > F_{table}$ ($4,589 > 3,97$)

Prasetya (2016), Penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi kerja pada kinerja karyawan” dimana metode yang digunakan yaitu dengan metode pemberian kuisioner didapati hasil bahwa Kompensasi dan Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dimana semakin tinggi pemberian kompensasi kepada karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat.

H4 : Kompensasi, Stres kerja dan Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

2.4 Kerangka Model

Dalam penelitian ini terdapat suatu variabel terikat yaitu Kinerja karyawan yang diduga dipengaruhi oleh tiga variabel bebas yaitu Kompensasi, Stres kerja dan Motivasi kerja dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka model

Keterangan :

H1 : Kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y)

H2 : Stres kerja (X2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja (Y)

H3 : Motivasi kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y)

H4 : Kompensasi, Stres kerja, Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja(Y)