

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan seharusnya dapat mengelola sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya secara professional sehingga dapat terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Sumber Daya Manusia ialah asset penting disebuah perusahaan ataupun organisasi dengan potensi-potensi yang dimiliki pada tiap individunya. Dalam menciptakan tenaga kerja yang unggul tentunya harus mampu mengatur masalah kinerja pegawai yang ada dalam suatu perusahaan, serta harus mampu mengetahui kinerja pegawai dipengaruhi oleh apa saja. Pada setiap perusahaan kerap kali hanya menuntut sumber daya manusia untuk menjadi yang terbaik serta memberikan hasil serta kualitas yang unggul, tanpa memperhatikan permasalahan kinerjanya. Padahal terdapat aspek yang dapat mendorong terciptanya kinerja yang baik pada tenaga kerja seperti pengembangan karir, disiplin kerja dan lingkungan kerja dalam perusahaan guna menunjang keunggulan sumber daya manusia didalamnya, Nuriyah (2022).

Sumber daya manusia merupakan komponen utama suatu organisasi yang menjadi perencanaan dan pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi dan manusia merupakan sumber daya (*resource strategic*) dimiliki oleh suatu organisasi, meskipun sumber daya manusia yang sangat strategic tidak mengurangi pentingnya sumber daya yang lain seperti modal, mesin, waktu, energi, informasi dan sebagainya, Lombogia (2022). Sumber daya manusia

merupakan salah satu faktor utama yang perlu dikelola dengan baik dan dilakukan secara professional agar hasil sumber daya manusia yang dihasilkan nantinya dapat meningkatkan kinerja dari individu dan perusahaan. Agustin (2021). Sumber daya manusia yang berkualitas akan turut memajukan organisasi sebagai wadah untuk meningkatkan kinerja yang baik. Julita (2018).

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Hasibuan (2019). Menurut Lestari, dkk (2022), Manajemen sumber daya manusia merupakan bagaimana memengaruhi perilaku, sikap dan kinerja karyawan melalui kebijakan dan sistem yang dimiliki perusahaan. Oleh sebab itu pimpinan perusahaan harus bisa mendorong mereka agar tetap produktif dalam mengerjakan tugasnya masing-masing, dengan cara terus menerus meningkatkan prestasi kerja para karyawannya sehingga perusahaan dapat mempertahankan loyalitas karyawan guna untuk mencapai tujuan perusahaan. Julita (2018).

Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Afandi (2018). Menurut Priansa (2018), kinerja merupakan hasil yang dicapai karyawan dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi dan tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Fahmi (2017), mengatakan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan

atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dari beberapa definisi yang dikemukakan oleh beberapa ahli, maka kinerja merupakan hasil kerja karyawan yang diperoleh selama periode tertentu apakah hasil kerja yang dilakukan sudah sesuai dengan standar perusahaan atau sebaliknya. Adapun indikator untuk mengukur kinerja karyawan menurut Robbins (2016), yaitu kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian.

PT. BPR Bali Artha Anugrah adalah lembaga keuangan bank yang menerima simpanan hanya dalam bentuk deposito berjangka, tabungan, dan/atau bentuk lainnya yang dipersamakan dan menyalurkan dana sebagai usaha BPR. Di dalam menjalankan operasionalnya, PT. BPR Bali Artha Anugrah harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara peneliti terhadap beberapa karyawan PT. BPR Bali Artha Anugrah, fenomena yang berkaitan dengan kinerja karyawan pada PT. BPR Bali Artha Anugrah dapat dilihat dari indikator kualitas kerja yaitu menurunnya kualitas kerja karyawan yang dihasilkan serta kurang baiknya didalam menyelesaikan pekerjaan serta kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas sehingga adanya keluhan dari nasabah terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan, misalnya sering terjadi kekeliruan dalam pembuatan laporan keuangan, waktu penyelesaian laporan keuangan yang lambat, dan kurang profesionalnya karyawan didalam memberikan pelayanan kepada nasabah saat penyaluran kredit. Hal ini jika terjadi secara terus menerus akan mengakibatkan kurangnya kepercayaan klien perusahaan terhadap PT. BPR Bali Artha Anugrah.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Menurut Dessler (2017:221) kompensasi adalah suatu hal yang berbentuk bayaran untuk diberikan kepada karyawan dan hal-hal yang berhubungan dengan karyawan. Kemudian menurut Sedarmayanti (2019:263) kompensasi merupakan segala sesuatu yang akan diterima karyawan sebagai bentuk balas jasa kerja karyawan. Kompensasi merupakan suatu bagian dari reward atau penghargaan yang hanya berhubungan dengan bagian ekonomi, akan tetapi setelah adanya keyakinan bahwasannya perilaku individual terdapat pengaruh dari sistem spektrum yang lebih luas maka kompensasi tidak terlepas dari adanya reward yang disediakan oleh organisasi (Widodo, 2014). Sinambela (2016) juga mengatakan bahwa kompensasi adalah jumlah dari semua hadiah yang diberikan organisasi kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa-jasa mereka.

Adapun dari hasil penelitian sebelumnya bahwa kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan seperti penelitian yang dilakukan oleh Wati & Suartina (2023), Anggraeni & Santoso (2023), Fernos & Wipi (2023), Asroti, dkk (2022), Pratama (2020) hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila kompensasi yang diterima baik dan bagus maka akan diikuti meningkatkannya kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara peneliti terhadap beberapa karyawan pada PT. BPR Bali Artha Anugrah, fenomena yang berkaitan dengan kompensasi pada PT. BPR Bali Artha Anugrah dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut.

Tabel 1.1
Data Kompensasi PT. BPR Bali Artha Anugrah Tahun 2022

No	Prestasi	Bentuk Kompensasi	Masalah Kompensasi
1	Selalu datang tepat waktu	Mendapatkan cuti tambahan	Tidak ada masalah
2	Melebihi target kredit yang ditetapkan perusahaan	Mendapatkan bonus dan insentif	Pembayarannya telat
3	Mencapai target tabungan dan deposito	Mendapatkan bonus dan sembako	Pembayaran tidak sesuai dengan yang dijanjikan

Sumber: PT. BPR Bali Artha Anugrah (2023)

Berdasarkan tabel diatas, terindikasi terjadi permasalahan dalam pembagian kompensasi yang dilihat dari indikator insentif dan bonus yaitu pemberian kompensasi yang terlambat dan tidak sesuai dengan kesepakatan. Insentif diberikan oleh perusahaan yang dapat menimbulkan kecemburuan antar karyawan sehingga karyawan merasa ada ketidakadilan dalam pemberian kompensasi, selain itu kompensasi yang diterima antar karyawan berbeda-beda tergantung pada penempatan posisi kerja. Bonus yang diberikan juga dirasa kurang oleh karyawan. Karyawan merasa bonus yang diterima seharusnya bisa lebih besar karena tanggung jawabnya atas pekerjaannya pun besar. Kurangnya kompensasi untuk mengapresiasi karyawan dirasa membuat kinerja karyawan menurun.

Selain kompensasi, stres kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Bali Artha Anugrah. Menurut Nusran (2019) stres kerja adalah suatu keadaan yang bersifat internal karena oleh tuntutan fisik (badan), lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Keadaan ini dapat menghambat kegiatan aktivitas sehari-hari

termasuk saat bekerja. Tekanan-tekanan yang didapatkan dalam pekerjaan dan keluarga menimbulkan peristiwa-peristiwa yang merupakan luapan emosi yaitu stres kerja. Robbins dan Judge (2017) stres kerja merupakan sebuah kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan kondisi lingkungan, kondisi organisasi dan pada diri seseorang. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017) stres kerja merupakan suatu kondisi dimana karyawan merasakan sebuah tekanan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja dapat mengakibatkan keadaan emosi seseorang tidak stabil, rasa cemas berlebih, tegang, gugup dan gangguan lainnya.

Adapun dari hasil penelitian sebelumnya dilatar belakangi oleh *research gap* yang ditemukan pada penelitian terdahulu, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Yuliya, dkk (2021) dan Ekhsan dan Septian (2021) dan Lestari, dkk (2022) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila stres kerja meningkat atau bertambah maka akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wirya, dkk (2020) dan Dharmayasa, dkk (2020) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila tingkat stres kerja berkurang atau mengalami penurunan maka akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang telah dilakukan dengan beberapa karyawan pada PT. BPR Bali Artha Anugrah terdapat fenomena yang berkaitan dengan stres kerja pada PT. BPR Bali Artha

Anugrah dapat dilihat dari indikator tuntutan tugas yaitu faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti yang disarkan pada kondisi kerja misalnya karyawan kurang baik dalam mengatur waktu dalam bekerja sehingga menyebabkan beberapa masalah seperti keterlambatan waktu pengumpulan berkas-berkas dalam proses kredit. Pada Tabel 1.2 terdapat fenomena hasil pengukuran kinerja dapat dilihat dalam tabel realisasi target dalam tuntutan tugas yang ditetapkan pada PT. BPR Bali Artha Anugrah yang akan dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 1.2
Rekapitulasi Kredit Nasabah Pada PT. BPR Bali Artha Anugrah
Periode Januari – Desember 2022

No	Bulan	Jumlah Nasabah	Target Pemasukan (Bulan)	Realisasi Pemasukan (Bulan)	Kriteria Pencapaian
1	Januari	205	500.000.000	100.000.000	Tidak Terealisasi
2	Februari	247	500.000.000	150.000.000	Tidak Terealisasi
3	Maret	330	500.000.000	185.000.000	Tidak Terealisasi
4	April	450	500.000.000	250.000.000	Tidak Terealisasi
5	Mei	659	500.000.000	495.000.000	Tidak Terealisasi
6	Juni	550	500.000.000	420.000.000	Tidak Terealisasi
7	Juli	789	500.000.000	225.500.000	Tidak Terealisasi
8	Agustus	990	500.000.000	485.000.000	Tidak Terealisasi
9	September	650	500.000.000	487.000.000	Tidak Terealisasi
10	Oktober	450	500.000.000	388.000.000	Tidak Terealisasi
11	November	850	500.000.000	378.000.000	Tidak Terealisasi
12	Desember	660	500.000.000	308.000.000	Tidak Terealisasi
Jumlah Capaian			6.000.000.000	3.871.500.000	Tidak Terealisasi

Sumber: PT. BPR Bali Artha Anugrah (2023)

Tabel 1.2 menunjukkan data pemasukan serta realisasinya di PT.

BPR Bali Artha Anugrah Bulan Januari – Desember Tahun 2022.

Berdasarkan data tersebut dapat di analisis bahwa, nasabah yang melakukan kredit di PT. BPR Bali Artha Anugrah Bulan Januari – Desember Tahun 2022 mengalami fluktuatif. Selain itu pemasukan yang diterimapun mengalami fluktuatif setiap bulannya dengan jumlah target yang ditetapkan perusahaan dari Januari – Desember 2022 yaitu sebesar Rp. 5.000.000.000, namun hanya terealisasi sebesar Rp. 3.871.500.000 selama Tahun 2022. Hasil pencapaian ini dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada PT. BPR Bali Artha Anugrah belum maksimal sesuai target yang direncanakan.

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Menurut Sutrisno (2017), disiplin adalah sikap kesadaran dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati normanorma peraturan yang berlaku disekitarnya. Menurut Sinambela (2018), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dari beberapa definisi yang dikemukakan oleh beberapa ahli, maka disiplin kerja adalah sikap dan kemampuan seseorang untuk mentaati peraturan dan norma-norma yang berlaku dengan kesadaran dan kesediaan secara teratur dan terus menerus.

Hasil penelitian sebelumnya bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan seperti penelitian yang dilakukan oleh Tanjung, dkk (2019), Aromega, dkk (2019), Nurhuda, dkk (2019), Nurjaya, (2021) dan Nuriyah, dkk (2022) bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya

apabila disiplin kerja tiap karyawan baik dan bagus maka akan diikuti meningkatkannya kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara peneliti terhadap beberapa karyawan PT. BPR Bali Artha Anugrah, fenomena yang berkaitan dengan disiplin kerja pada PT. BPR Bali Artha Anugrah dapat dilihat dari indikator ketegasan yaitu kurangnya ketegasan pemimpin dalam melakukan tindakan menghukum setiap karyawan yang indiscipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan, dengan adanya pimpinan yang berani menindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indiscipliner, tentu akan disegani oleh karyawan pada PT. BPR Bali Artha Anugrah sehingga hal ini menyebabkan kedisiplinan karyawan menjadi turun, hal ini dapat dilihat dari tingkat absensi atau mangkir dan karyawan yang absen atau tidak masuk kerja selama periode bulan Januari sampai Desember 2022 dapat dijelaskan pada Tabel 1.3 sebagai berikut:

Tabel 1.3
Tingkat Absensi Karyawan Pada PT. BPR Bali Artha Anugrah
Periode Januari – Desember 2022

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Total Hari Kerja Seharusnya (Hari)	Jumlah Hari kerja Yang Hilang	Hari Kerja Sesungguhnya (Hari)	Persentase Absensi (%)
1	2	3	(4)=(2x3)	5	(6)=4-5	(7)=(5/4x100%)
Januari	45	26	1.170	25	1.144	2,14
Februari	45	24	1.080	23	1.056	2,13
Maret	45	25	1.125	22	1.100	1,96
April	45	26	1.170	24	1.144	2,05
Mei	45	25	1.125	24	1.100	2,13
Juni	45	26	1.170	21	1.144	1,79
Juli	45	26	1.170	22	1.144	1,88
Agustus	45	25	1.125	23	1.100	2,04
September	45	25	1.125	24	1.100	2,13
Oktober	45	26	1.170	21	1.144	1,79
November	45	24	1.080	23	1.056	2,13
Desember	45	25	1.125	24	1.100	2,13
Jumlah		303	13.635	276	13.332	24,3

Rata-rata	25	1.136	23	1.111	2,03
-----------	----	-------	----	-------	------

Sumber: PT. BPR Bali Artha Anugrah (2023)

Berdasarkan Tabel 1.3 di atas menunjukkan bahwa tingkat absensi karyawan pada PT. BPR Bali Artha Anugrah pada setiap bulannya. Hasil observasi peneliti, menemukan bahwa masih banyaknya tingkat kehadiran karyawan yang kurang tepat waktu atau datang terlambat, karyawan juga bermalas-malasan pada saat bekerja, sering menggunakan jam kerja untuk mengerjakan pekerjaan yang tidak relevan dengan tugas ketika atasan tidak berada di tempat, sehingga pekerjaan lebih banyak tertunda dan karyawan juga terkadang menyelesaikan tugas tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan bersama. Indikasi lain yang menunjukkan kurangnya disiplin kerja karyawan ditunjukkan dengan adanya karyawan yang melanggar peraturan. Adapun PT. BPR Bali Artha Anugrah selalu berupaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan hasil penelitian dan beberapa fenomena yang terkait dengan kompensasi, stres kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dibidang kinerja dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Bali Artha Anugrah”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut diatas maka pokok permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Bali Artha Anugrah?

2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Bali Artha Anugrah?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Bali Artha Anugrah?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Bali Artha Anugrah.
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Bali Artha Anugrah.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Bali Artha Anugrah.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan bagi pihak-pihak sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

Dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai faktor-faktor pengaruh kinerja karyawan serta sebagai sarana pengembangan ilmu pengetahuan.

2. Kegunaan Praktis

Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat memberikan masukan serta bahan informasi dalam hal meningkatkan kinerja karyawan pada PT. BPR Bali Artha Anugrah.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Goal setting theory yang dikembangkan oleh Edwin Locke (1968) teori ini merupakan salah satu bentuk teori motivasi. Teori penetapan tujuan menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi kinerjanya Purnamasari (2019) Teori ini menjelaskan bahwa salah satu dari karakteristik perilaku yang mempunyai tujuan adalah perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku itu mencapai titik penyelesaiannya, seperti seseorang dalam memulai suatu pekerjaan, dan ia berambisi untuk menyelesaikannya dan terus mendesak sampai tujuan itu tercapai. Hal ini berarti bahwa *Goal Setting Theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen berdasarkan tujuan, apabila seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya sehingga akan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya.

Keberhasilan kinerja karyawan dalam perusahaan bisa dikatakan optimal jika beberapa faktor kinerja seperti kompensasi, stres kerja dan disiplin kerja di perusahaan, dapat berjalan dengan baik. Persepsi seseorang

untuk membuat penilaian mengenai orang lain sangat dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal orang tersebut.

2.1.2 Kompensasi

1) Pengertian Kompensasi

Menurut Sedarmayanti (2019) kompensasi merupakan segala sesuatu yang akan diterima karyawan sebagai bentuk balas jasa kerja karyawan. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan, dengan indikator upah/gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas Afandi (2021). Menurut Enny (2019) kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi. Kompensasi tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung. Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat penulis definisikan bahwa kompensasi adalah suatu hal dalam berbagai bentuk seperti uang, hadiah, dan reward atau penghargaan yang telah disediakan dan diberikan oleh organisasi kepada karyawannya sebagai imbalan atas jasa-jasa dan kerja keras karyawan.

2) Jenis – Jenis Kompensasi

Menurut Dessler (2018) jenis-jenis dari kompensasi terdiri dari kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung, berikut penjelasannya:

1. Kompensasi Finansial Langsung, berupa bayaran seperti bayaran pokok (gaji dan upah), bayaran prestasi, bayaran insentif (komisi, bonus, dan pembagian laba), dan bayaran tertangguh (program tabungan dan anuitas pembelian saham).
2. Kompensasi Finansial Tidak Langsung, seperti program-program proteksi (asuransi kesehatan), bayaran di luar jam kerja (liburan, cuti lebaran, cuti tahunan, dll), fasilitas yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi (kendaraan dan tempat tinggal)

3) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Hasibuan (2019) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu:

1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja. Dalam hal ini jika penawaran yang ada itu lebih besar dari lowongan pekerjaan maka tingkat kompensasi relatif kecil, begitupun sebaliknya jika terdapat penawaran lebih kecil sedangkan lowongan pekerjaan itu lebih besar maka kompensasi yang ditawarkan akan relatif lebih besar.
2. Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan. Dalam hal ini apabila jika perusahaan atau suatu organisasi tersebut mampu dan bersedia memberikan kompensasi dengan baik maka tingkat kompensasi semakin besar, begitupun sebaliknya apabila perusahaan atau suatu organisasi tersebut hanya mampu memberikan kompensasi rendah maka tingkat kompensasi pun rendah.

3. Produktivitas Kerja Pegawai atau Karyawan. Dalam hal ini jika produktivitas kerja yang dilakukan pegawai atau karyawan tersebut baik, maka tingkat kompensasi yang akan didapatkan akan semakin besar, begitupun sebaliknya jika produktivitas yang dilakukan pegawai atau karyawan buruk, maka kompensasi yang akan didapatkan pun rendah.
4. Biaya Hidup Dalam hal ini biaya hidup dapat menentukan tinggi rendahnya tingkat kompensasi. Yang dimana jika biaya hidup di daerah tersebut tinggi maka tingkat pendapatan kompensasi juga akan tinggi begitupun dengan sebaliknya.
5. Kondisi Perekonomian Nasional Dalam hal ini tinggi atau rendahnya tingkat pemberian kompensasi yang dilakukan perusahaan kepada pegawai juga dapat disebabkan oleh kondisi perekonomian saat itu. Jika perekonomian sedang tinggi maka kompensasi yang akan diberikan pun akan tinggi, sebaliknya jika perekonomian sedang merosot maka kompensasi yang akan diberikan pun akan rendah.

4) Indikator Kompensasi

Terdapat beberapa hal yang dapat dijadikan sebagai indikator kompensasi menurut (Umar, 2019) yaitu sebagai berikut:

1. Upah dan Gaji

Dalam hal ini upah dan gaji adalah dua hal yang berbeda. Upah merupakan suatu bayaran yang kerap kali digunakan untuk pekerja-pekerja yang bekerja di bagian produksi atau untuk

pekerja harian bukan pekerja tetap. Pemberian upah biasanya dapat bersifat harian, mingguan, atau bulanan tergantung dengan kesepakatan antara pekerja dengan yang memberikan kerja. Sedangkan gaji adalah bayaran yang diberikan kepada pekerja atau karyawan secara tetap atau rutin diberikan sesuai dengan kesepakatan.

2. Insentif

Insentif merupakan tambahan kompensasi yang diberikan kepada karyawan di luar dari upah maupun gaji. Insentif diberikan oleh perusahaan atau atasan karena karyawan tersebut telah berhasil mencapai target yang diinginkan perusahaan atau atasan

3. Bonus

Pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kerja

4. Premi

Premi adalah sesuatu yang diberikan sebagai hadiah atau derma atau sesuatu yang dibayarkan ekstra sebagai pendorong atau perancang atau sesuatu pembayaran tambahan di atas pembayaran normal.

5. Pengobatan

Pengobatan di dalam kompensasi adalah pemberian jasa dalam penanggulan resiko yang dikaitkan dengan kesehatan karyawan.

6. Asuransi

Asuransi merupakan penanggungan risiko atas kerugian, kehilangan manfaat dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti.

2.1.3 Stres Kerja

1) Pengertian Stres Kerja

Menurut Enny (2019) stres kerja dapat adalah bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi. Kompensasi tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung. Menurut Enny (2019) kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi. Kompensasi tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung. Sedangkan menurut Budiasa (2021), stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan atau respon atas tekanan pada pekerjaan yang diakibatkan oleh keadaan tidak atau kurangnya kecocokan antara seseorang dengan lingkungannya, sehingga berpengaruh kepada fisik, mental dan perilaku individu saat bekerja.

Sebagai generalisasi dari pengertian para ahli maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan suatu ketegangan yang

terjadi karena adanya beberapa masalah yang menyebabkan karyawan merasa kurang nyaman, cemas dan tidak bisa berfikir dengan baik. Semakin tinggi tingkat kecemasan seorang karyawan maka semakin tinggi juga stres kerja yang akan dialaminya dan sebaliknya semakin rendah tingkat kecemasan dan tekanan dalam sebuah perusahaan maka akan semakin rendah juga tingkat stres kerja seorang karyawan.

2) Faktor-faktor yang Memengaruhi Stres Kerja

Priansa (2018) hal-hal yang menjadi penyebab timbulnya stres kerja adalah:

1. Faktor lingkungan

a. Ketidakpastian ekonomi

Ketika perekonomian seseorang sedang menurun, maka orang akan mencemaskan keamanan keuangan mereka.

b. Ketidakpastian politik

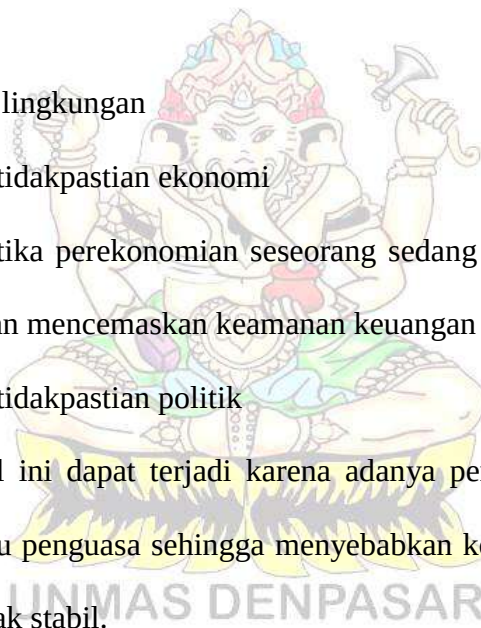
Hal ini dapat terjadi karena adanya perubahan sistem politik atau penguasa sehingga menyebabkan kondisis politik menjadi tidak stabil.

c. Ketidakpastian teknologi

Pengalaman dan keterampilan seorang karyawan bisa tertinggal dalam periode waktu yang sangat singkat dikarenakan berbagai inovasi baru.

2. Faktor organisasi

a. Tuntutan tugas



Kondisi kerja dimana seseorang selalu dituntut untuk bekerja secara maksimal.

b. Tuntutan peran

Berkaitan dengan tekanan yang dialami seorang karyawan sebagai salah satu fungsi dari peran tertentu yang dijalankan dalam perusahaan.

c. Tuntutan hubungan antarpribadi

Kurangnya dukungan sosial yang berupa lingkungan keluarga maupun lingkungan pekerjaan dapat menimbulkan stres yang cukup besar.

d. Struktur organisasi

Urutan atasan dimulai dari bawah ke atas sesuai dengan aturan dan peraturan dan tempat pengambilan keputusan.

e. Kepemimpinan organisasi

Seorang karyawan sesuai tugas sehari-hari biasanya di bawah pengawasan dan tanggung jawab manajemen organisasi.

3. Faktor individu

Hal ini berkaitan dengan masalah keluarga dan masalah ekonomi individu.

3) Gejala Stres Kerja

Hamali (2018) mengemukakan gejala stres di tempat kerja, yaitu:

1) Gejala stres tingkat individu:

- a. Reaksi Fisiologis, seperti masalah yang berkaitan dengan punggung, rendahnya kekebalan tubuh, bisul perut, dan masalah jantung, hipertensi.
 - b. Reaksi Emosional, seperti gangguan tidur, depresi, rasa benci dan mudah marah, hipokondria, kelelahan, masalah dalam rumah tangga, merasa terasing.
 - 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 alcohol, dan perilaku yang merusak.
- 2) Gejala stres tingkat organisasi
- a. Tingkat absensi karyawan
 - b. Fluktuasi staf yang tinggi
 - c. Masalah disiplin
 - d. Kesalahan jadwal
 - e. Gertakan-gertakan
 - f. Produktivitas rendah
 - g. Kesalahan dan kecelakaan kerja
 - h. Biaya-biaya yang dinaikkan dari kompensasi atau perawatan kesehatan.

4) Indikator Stres Kerja

Afandi (2018) menyatakan indikator stres kerja sebagai berikut:

- a. Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik.
- b. Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
- c. Tuntutan antar pribadi, tekanan yang diciptakan oleh para pegawai lain.
- d. Struktur organisasi, gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.
- e. Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi. Beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan, ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

2.1.4 Displin Kerja

1) Pengertian Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Disiplin kerja merupakan sikap atau perilaku seseorang karyawan dalam bekerja untuk bersedia menaati atau mengikuti semua peraturan-peraturan perusahaan yang berlaku dengan maksud agar tujuan perusahaan tercapai secara optimal menurut Rosalina (2020). Menurut Agustini (2019) Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma

yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi. Berdasarkan beberapa pendapat diatas maka pengertian disiplin kerja dalam penelitian ini adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang menurunkan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

2) Faktor Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2019), faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah:

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan untuk perusahaan.

- b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya sendiri ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Bila ada seseorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dibuatnya. Dengan keberanian pimpinan maka karyawan dapat diberikan tindakan sesuai aturan yang berlaku karena jika seorang pimpinan merasa ragu maka tidak akan mampu mengambil sebuah tindakan yang tegas.

- e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

- f. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin karyawan diberikan penyuluhan agar karyawan terbiasa dengan disiplin

dan memberikan beberapa tindakan nyata yang dapat menjadi kebiasaan

3) Indikator Disiplin Kerja

Indikator yang menentukan tingkat kedisiplinan karyawan di dalam bekerja di antaranya menurut Hasibuan (2019), yaitu

a. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

b. Teladan Pimpinan

Teladan pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh para karyawannya. Pemimpin harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan.

c. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan

kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan pekerjaannya.

d. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting, dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

e. Sanksi Hukum

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang

f. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani menindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh karyawannya.

2.1.5 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Menurut Kasmir (2019) kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu, sedangkan menurut Afandi (2021) kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan atau meningkatkan kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan. Menurut Mangkunegara (2022) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sedarmayanti (2019) Kinerja merujuk pengertian sebagai perilaku merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja. Kinerja adalah suatu yang secara aktual orang kerjakan dan dapat diobservasi. Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disintesis bahwa kinerja karyawan adalah proses berorientasi yang dicapai oleh karyawan sesuai perannya dalam organisasi sesuai dengan standar yang telah ditentukan untuk memaksimalkan produktivitas.

Berdasarkan beberapa teori di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

2) Jenis-Jenis Penilaian Kinerja

Menurut Rivai (2019), jenis-jenis penilaian kinerja dikelompokkan sebagai berikut:

- 
- a. Penilaian hanya oleh atasan
 - b. Penilaian oleh kelompok lini
 - c. Penilaian oleh kelompok staff
 - d. Penilaian oleh keputusan komitmen
 - e. Penilaian berdasarkan peninjauan lapangan
 - f. Penilaian oleh bawahan atau sejawat

3) Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Rivai dan Sagala (2019), tujuan perusahaan dalam penilaian kinerja yaitu sebagai berikut:

- a. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan

Karyawan membutuhkan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kinerja sehingga dapat mencapai suatu pencapaian kinerja yang telah ditetapkan.

- b. Meningkatkan prestasi kerja

Salah satu tujuan memberikan penilaian kinerja yaitu untuk

meningkatkan prestasi kerja karyawan, karena semakin baik nilai prestasi yang dicapai karyawan akan mempertahankan untuk mencapai prestasi yang lebih baik lagi dalam hal bekerja.

c. Memberikan kesempatan kerja yang adil

Penilaian kinerja akan berdampak seorang karyawan akan merasa memiliki kesempatan yang adil dalam hal mengerjakan pekerjaannya.

4) Faktor yang mempengaruhi Kinerja

Sutrisno (2018), mengatakan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja atau prestasi kerja yaitu faktor individu dan faktor lingkungan, faktor-faktor individu yang dimaksud adalah:

1) Faktor Individu

- a. Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
- b. *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
- c. *Role/ Task Perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

2) Faktor Lingkungan

- a) Kondisi fisik
- b) Peralatan

- c) Waktu
- d) Material
- e) Pendidikan
- f) Supervisi
- g) Desain organisasi
- h) Pelatihan
- i) Keberuntungan

5) Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Busro (2018) indikator yang menjadi ukuran kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

a) Kuantitas kerja

Merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan karyawan, dan jumlah aktivitas yang dihasilkan.

b) Kualitas kerja

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan.

c) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan di awal waktu sampai menjadi output.

d) Kehadiran

Kehadiran karyawan di perusahaan baik dalam masuk kerja, pulang kerja, izin, maupun tanpa keterangan yang seluruhnya mempengaruhi kinerja karyawan itu.

e) Kemampuan bekerja sama

Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

2.2 Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang relevan dan terkait dengan penelitian yang sedang dilaksanakan antara lain:

1. Penelitian Wati & Suartina (2023) dengan judul Pengaruh Kompensasi Finansial, Kecerdasan Emosional, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Astra Motor Honda Cokroaminoto Denpasar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Alat analisis menggunakan analisis regresi linear berganda. Dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang sedang dilaksanakan terdapat perbedaan dan persamaan. Perbedaan yang nampak adalah dari segi lokasi penelitian dimana penelitian pertama dilaksanakan di PT. Astra Motor Honda Cokroaminoto Denpasar, sedangkan penelitian sekarang dilaksanakan di PT. BPR Bali Artha Anugrah. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang terdapat pada bagian objek

penelitian yaitu kompensasi sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

2. Penelitian Anggraeni & Santoso (2023) dengan judul Pengaruh Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Kecamatan Sukajadi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Alat analisis menggunakan analisis regresi linear berganda. Dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang sedang dilaksanakan terdapat perbedaan dan persamaan. Perbedaan yang nampak adalah dari segi lokasi penelitian dimana penelitian pertama dilaksanakan di Kantor Kecamatan Sukajadi, sedangkan penelitian sekarang dilaksanakan di PT. BPR Bali Artha Anugrah. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang terdapat pada bagian objek penelitian yaitu kompensasi sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.
3. Penelitian Fernos & Wipi (2023) dengan judul Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kota Padang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Alat analisis menggunakan analisis regresi linear berganda. Dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang sedang dilaksanakan terdapat perbedaan dan persamaan. Perbedaan yang nampak adalah dari segi lokasi penelitian dimana penelitian pertama dilaksanakan Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kota Padang, sedangkan

penelitian sekarang dilaksanakan di PT. BPR Bali Artha Anugrah. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang terdapat pada bagian objek penelitian yaitu kompensasi sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

4. Penelitian Asroti, dkk (2022) dengan judul Pengaruh Servant Leadears Etos Kerja Islami dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Organization Citizenship Behaviour (OCB) sebagai Variabel Intervening (Studi pada BMT di Kabupaten Semarang). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Alat analisis menggunakan analisis regresi linear berganda. Dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang sedang dilaksanakan terdapat perbedaan dan persamaan. Perbedaan yang nampak adalah dari segi lokasi penelitian dimana penelitian pertama dilaksanakan di BMT di Kabupaten Semarang, sedangkan penelitian sekarang dilaksanakan di PT. BPR Bali Artha Anugrah. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang terdapat pada bagian objek penelitian yaitu kompensasi sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.
5. Penelitian Pratama (2020) dengan judul Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia DC Ciputa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Alat analisis menggunakan analisis regresi linear berganda. Dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang sedang dilaksanakan terdapat

perbedaan dan persamaan. Perbedaan yang nampak adalah dari segi lokasi penelitian dimana penelitian pertama dilaksanakan di PT Pos Indonesia DC Ciputa, sedangkan penelitian sekarang dilaksanakan di PT. BPR Bali Artha Anugrah. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang terdapat pada bagian objek penelitian yaitu kompensasi sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

6. Penelitian Wirya, dkk (2020) dengan judul Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Sedana Murni. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif antara stres kerja terhadap kinerja karyawan. Alat analisis menggunakan analisis regresi linear berganda. Dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang sedang dilaksanakan terdapat perbedaan dan persamaan. Perbedaan yang nampak adalah dari segi lokasi penelitian dimana penelitian pertama dilaksanakan di PT. BPR Sedana Murni, sedangkan penelitian sekarang dilaksanakan di PT. BPR Bali Artha Anugrah. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang terdapat pada bagian objek penelitian yaitu stres kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.
7. Penelitian Dharmayasa, dkk (2020) dengan judul Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Siwa Sempurna Dive and Watersport. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif antara stres kerja terhadap kinerja karyawan. Alat analisis menggunakan analisis

regresi linear berganda. Dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang sedang dilaksanakan terdapat perbedaan dan persamaan. Perbedaan yang nampak adalah dari segi lokasi penelitian dimana penelitian pertama dilaksanakan di PT. Siwa Sempurna Dive and Watersport, sedangkan penelitian sekarang dilaksanakan di PT. BPR Bali Artha Anugrah. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang terdapat pada bagian objek penelitian yaitu stres kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

8. Penelitian Yuliya, dkk (2019) dengan judul Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF Group Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan. Alat analisis menggunakan analisis regresi linear berganda. Dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang sedang dilaksanakan terdapat perbedaan dan persamaan. Perbedaan yang nampak adalah dari segi lokasi penelitian dimana penelitian pertama dilaksanakan di PT. FIF Group Manado, sedangkan penelitian sekarang dilaksanakan di PT. BPR Bali Artha Anugrah. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang terdapat pada bagian objek penelitian yaitu stres kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.
9. Penelitian Ekhsan dan Septian (2019) dengan judul Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cabinindo Putra. Hasil penelitian menunjukkan bahwa

terdapat pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan. Alat analisis menggunakan analisis regresi linear berganda. Dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang sedang dilaksanakan terdapat perbedaan dan persamaan. Perbedaan yang nampak adalah dari segi lokasi penelitian dimana penelitian pertama dilaksanakan di PT. Cabinindo Putra, sedangkan penelitian sekarang dilaksanakan di PT. BPR Bali Artha Anugrah. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang terdapat pada bagian objek penelitian yaitu stres kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

10. Penelitian Lestari, dkk (2019) dengan judul Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PERUMDA Air Minum Tirta Jungporo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan. Alat analisis menggunakan analisis regresi linear berganda. Dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang sedang dilaksanakan terdapat perbedaan dan persamaan. Perbedaan yang nampak adalah dari segi lokasi penelitian dimana penelitian pertama dilaksanakan di karyawan PERUMDA Air Minum Tirta Jungporo, sedangkan penelitian sekarang dilaksanakan di PT. BPR Bali Artha Anugrah. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang terdapat pada bagian objek penelitian yaitu stres kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

11. Penelitian Tanjung, dkk (2019) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Zurich Topas Life Batam. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Alat analisis menggunakan analisis regresi linear berganda. Dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang sedang dilaksanakan terdapat perbedaan dan persamaan. Perbedaan yang nampak adalah dari segi lokasi penelitian dimana penelitian pertama dilaksanakan di karyawan PT Zurich Topas Life Batam, sedangkan penelitian sekarang dilaksanakan di PT. BPR Bali Artha Anugrah. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang terdapat pada bagian objek penelitian yaitu disiplin kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.
12. Penelitian Aromega, dkk (2019) dengan judul Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Yuta Hotel Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Alat analisis menggunakan analisis regresi linear berganda. Dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang sedang dilaksanakan terdapat perbedaan dan persamaan. Perbedaan yang nampak adalah dari segi lokasi penelitian dimana penelitian pertama dilaksanakan di karyawan Di Yuta Hotel Manado, sedangkan penelitian sekarang dilaksanakan di PT. BPR Bali Artha Anugrah. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang terdapat pada bagian objek

penelitian yaitu disiplin kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

13. Penelitian Nurhuda, dkk (2019) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Anwar Medika Jl. Raya Bypass Krian Km. 33 Balongbendo - Sidoarjo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Alat analisis menggunakan analisis regresi linear berganda. Dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang sedang dilaksanakan terdapat perbedaan dan persamaan. Perbedaan yang nampak adalah dari segi lokasi penelitian dimana penelitian pertama dilaksanakan di karyawan Di Rumah Sakit Anwar Medika, sedangkan penelitian sekarang dilaksanakan di PT. BPR Bali Artha Anugrah. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang terdapat pada bagian objek penelitian yaitu disiplin kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

14. Penelitian Nurjaya, dkk (2021) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Alat analisis menggunakan analisis regresi linear berganda. Dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang sedang dilaksanakan terdapat perbedaan dan persamaan. Perbedaan yang

nampak adalah dari segi lokasi penelitian dimana penelitian pertama dilaksanakan di karyawan PT. Hazara Cipta Pesona, sedangkan penelitian sekarang dilaksanakan di PT. BPR Bali Artha Anugrah. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang terdapat pada bagian objek penelitian yaitu disiplin kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

15. Penelitian Nuriyah, dkk (2022) dengan judul Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Padang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Alat analisis menggunakan analisis regresi linear berganda. Dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang sedang dilaksanakan terdapat perbedaan dan persamaan. Perbedaan yang nampak adalah dari segi lokasi penelitian dimana penelitian pertama dilaksanakan di karyawan Puskesmas Padang, sedangkan penelitian sekarang dilaksanakan di PT. BPR Bali Artha Anugrah. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang terdapat pada bagian objek penelitian yaitu disiplin kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.