

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang.

Pada era globalisasi, persaingan bisnis pada saat ini semakin ketat, perusahaan dihadapkan berbagai tantangan guna melaksanakan kegiatan usahanya. Perusahaan dituntut guna mengambil langkah strategis guna menghadapi berbagai tantangan. Perusahaan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dalam menghadapi berbagai tantangan. Kualitas sumber daya manusia diantaranya dapat dilihat dari kinerja karyawan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas sumber daya manusia adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Tanpa peran manusia meskipun berbagai factor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan, karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi, oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi.

Keberhasilan suatu organisasi dapat dilihat baik dan buruknya kinerja dari pegawai atau sumber daya manusia yang dapat mengendalikan dan memanfaatkan sumber daya yang ada di instansi suatu organisasi tergantung kepada kinerja pegawainya di mana setiap pegawai merupakan penggerak bagi berjalannya sebuah instansi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Agar aktifitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Sutrisno (2016:151) kinerja adalah sebagai hasil yang telah dicapai seseorang dari tingkah kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil.

Menurut Mangkunegara (2017:67) bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai

dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja. Penilaian kinerja merupakan suatu kegiatan yang sangat penting sebagai ukuran keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai misinya (Dwiyanto, 2007:47). Perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Hal utama yang harus diperhatikan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui peningkatan dalam berkomunikasi, mengurangi tekanan yang mengakibatkan stress kerja dan pemberian kompensasi agar karyawan memiliki kemauan dan semangat dalam bekerja secara maksimal. Kinerja karyawan dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan sebagai tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi (Moeherino, 2012:95).

Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Pengukuran kinerja karyawan dapat dilihat dari indikator kinerja karyawan yaitu kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu kerja, dan kemampuan bekerja sama (Handayani, 2013:11). Pada PT. SAGA Denpasar data ketepatan waktu kerja dapat dipaparkan melalui data absensi karyawan yang dapat dilihat pada Tabel

1.1 sebagai berikut :

Tabel 1.1
Data Absensi karyawan pada PT. Saga Denpasar
Tahun 2020

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Jumlah Kerja Seharusnya	Hari Kerja Yang Hilang	Jumlah Hari Kerja Sebenarnya	Presentase Absensi
1	2	3	4	5=3*4	6	7=5-6	8=6:5*100 (%)
1	Januari	72	24	1728	65	1663	3.76
2	Februari	72	22	1584	62	1522	3.91
3	Maret	72	25	1800	73	1727	4.06
4	April	72	26	1872	77	1795	4.21
5	Mei	72	24	1728	56	1672	4.36
6	Juni	72	22	1584	80	1504	4.51
7	Juli	72	21	1512	74	1438	4.66
8	Agustus	72	24	1728	70	1658	4.81
9	September	72	26	1872	65	1807	4.96
10	Oktober	72	23	1656	62	1594	5.11
11	November	72	22	1584	64	1520	5.26
12	Desember	72	20	1440	71	1369	5.41
Jumlah			279	20088	819	19269	55.02
Rata-Rata							4.58

Sumber :HRD PT.SAGA Denpasar (2020)

Berdasarkan tabel 1.1 disimpulkan bahwa tingkat absensi karyawan cenderung berfluktuasi setiap bulan, dimana persentase tingkat absensi karyawan rata-rata sebesar 4,58%. Menurut Mudiarta dkk, (2011:93), bahwa tingkat absensi 2 sampai 3 persen tergolong baik, di atas 3 sampai 10 persen dianggap tinggi, sehingga dengan demikian perusahaan harus lebih memperhatikan karyawannya. Ini berarti tingkat absensi pada PT. SAGA Denpasar masih tergolong kurang baik.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah komunikasi. Menurut Nurudin (2016 : 118) “proses komunikasi adalah usaha menyampaikan suatu gagasan untuk menerima umpan balik dari

gagasan yang kita sampaikan”. Beberapa pengertian tersebut, komunikasi adalah suatu proses interaksi yang dilakukan oleh dua makhluk hidup atau lebih baik secara langsung atau melalui media elektronik yang bertujuan untuk menyampaikan pesan serta pertukaran pikiran dan perasaan yang dapat dilakukan melalui isyarat, ungkapan emosi, tulisan dan lainnya, namun komunikasi yang paling efektif ialah berbicara. Komunikasi dapat berjalan dengan baik jika unsur-unsur dalam komunikasi terpenuhi. Unsur-unsur tersebut menurut Nurudin (2016 : 27) “tiga unsur pokok yang terdapat dalam definisi komunikasi yaitu usaha, penyampaian pesan dan antar manusia”. Jika salah satu factor tersebut tidak ada maka komunikasi tidak dapat berjalan. Komunikasi merupakan usaha dilakukan oleh sesama manusia untuk menyampaikan tujuan atau pesan yang akan di sampaikan.

Ada beberapa indikator komunikasi antara lain pemahaman, kesenangan, pengaruh pada sikap, hubungan yang makin baik, tindakan (Sutardji, 2016:10). Berdasarkan indikator tersebut, data komunikasi melalui data pertemuan karyawan pada PT.SAGA Denpasar dapat dilihat pada Tabel 1.2 sebagai berikut :

UNMAS DENPASAR

Tabel 1.2
Data Kehadiran Meeting Karyawan pada PT. SAGA Denpasar
Tahun 2020

Bulan	Jumlah Karyawan	Pencapaian kehadiran karyawan
Januari	72	64
Februari	72	54
Maret	72	62
April	72	22
Mei	72	42
Juni	72	33
Juli	72	67
Agustus	72	53
September	72	48
Oktober	72	59
Nopember	72	68
Desember	72	66

Sumber : PT. SAGA Denpasar (2020)

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat disimpulkan bahwa komunikasi pada PT. SAGA Denpasar yaitu dari indikator pemahaman adalah kehadiran dalam meeting bulanan karyawan belum optimal. Maka hal di atas mengindikasikan bahwa Komunikasi karyawan PT. SAGA Denpasar masih kurang efektif dimana masih ada karyawan yang tidak hadir dalam meeting yang dilaksanakan di aula PT. SAGA Denpasar sehingga menyebabkan penurunan terhadap kinerja karyawan.

Salah satu masalah komunikasi pada PT. SAGA Denpasar yang peneliti temukan yaitu masih kurangnya pemahaman mengenai tugas atau pekerjaan yang akan dilakukan, masih sering terjadinya kesalahpahaman mengenai tugas kerja, kurangnya komunikasi antar bagian. Berdasarkan permasalahan diatas komunikasi masih menjadi faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja dari karyawan tersebut. Hal ini didukung

oleh penelitian yang dilakukan Ginting, Dkk (2019) menunjukkan bahwa pengaruh Komunikasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah stress kerja (Siagian 2017). Stress kerja merupakan kondisi di mana terjadi ketegangan yang mengakibatkan perubahan fisik, jalan pikiran, dan emosi. Apabila stress yang timbul tidak di atasi dengan segera, maka akan berakibat pada kemampuan seseorang berinteraksi secara baik dengan lingkungan kerjanya.

Menurut Ekawarna (2018) Stress kerja adalah stress yang berkaitan dengan pekerjaan. Selain itu menurut definisi WHO, stress pekerjaan adalah tanggapan orang-orang pada saat tuntutan dan tekanan kerja tidak sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan mereka dalam mengatasinya. Stress kerja merupakan suatu pengalaman stress yang berhubungan dengan pekerjaan Bliese dan Jex (dalam King,2012). Sedangkan menurut Dainess (dalam Fuad, dan Puspawati, 2017) Stress kerja merupakan suatu kondisi dinamik didalam diri seseorang. Dimana reaksi pada setiap orang tidak sama walaupun terhadap situasi stress yang sama, seseorang akan mempersepsikannya berbeda karena setiap orang memiliki peta kognitif hal ini menimbulkan ketegangan karena interaksi antara individu dengan lingkungannya, seseorang mengeksplorasi dirinya hingga muncul pengalaman yang pernah dialaminya sehingga terjadi ketidakseimbangan.

Stress kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang karyawan. Berdasarkan pengertian

di atas dapat disimpulkan bahwa stress kerja adalah kondisi ketegangan yang menyebabkan menciptakan adanya ketidakseimbangan kondisi fisik, dan psikis pada karyawan yang bersumber dari individu maupun organisasi. Sehingga berpengaruh pada fisik, psikologis, perilaku karyawan. Penelitian berkaitan dengan pengaruh stress kerja terhadap kinerja dilaksanakan oleh penelitian dari Sintya dan Artha (2016) menunjukkan bahwa stress kerja dan kinerja karyawan memiliki pengaruh negatif.

Adapun beberapa indikator stres kerja Menurut Gunawan & Ulfa (2018) antara lain tuntutan tugas, ambiguitas peran, konflik peran, pengembangan karir, hubungan kerja. Pada PT. SAGA Denpasar stres kerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 1.3

Tabel 1.3
Tingkat Stres Kerja Karyawan Pada PT. SAGA Denpasar.
Tahun 2020

No	Stres Kerja yang dialami oleh Karyawan
1	Adanya tuntutan pekerjaan yang menumpuk dan tambahan pekerjaan yang mana pekerjaan sebelumnya belum selesai dan harus diselesaikan tepat waktu
2	Adanya ketidakjelasan informasi mengenai tugas atau pekerjaan yang diberikan.
3	Adanya konflik dengan rekan kerja maupun dengan pimpinan membuat karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja sehingga berpengaruh terhadap penyelesaian pekerjaannya.
4	Tidak adanya pengembangan karir bagi karyawan, dalam arti karyawan akan menetap di suatu pekerjaan tanpa adanya kenaikan posisi.
5	Adanya ketidakharmonisan antara karyawan dengan karyawan atau dengan atasan.

Sumber : HRD PT. SAGA Denpasar (2020)

Berdasarkan tabel 1.3, terdapat masalah mengenai keluhan-keluhan yang dialami oleh karyawan tentang pekerjaannya, yang menunjukkan

bahwa karyawan memiliki stress kerja yang tinggi. Indikasi masalah tingginya stress kerja karyawan di PT. SAGA Denpasar menyebabkan kinerja karyawan rendah.

Salah satu masalah stress kerja pada PT. SAGA Denpasar yang peneliti temukan yaitu beban kerja yang diberikan kepada karyawan melebihi kemampuan yang karyawan miliki, yang menyebabkan karyawan menjadi stress dan menyebabkan kinerja karyawan menurun, masih adanya tuntutan dari atasan untuk menyelesaikan pekerjaan yang melebihi waktu kerja, serta adanya karyawan yang masih takut untuk mengakui kesalahan dalam bekerja yang membuat para karyawan menjadi stress dalam bekerja.

Berdasarkan permasalahan diatas stress kerja masih menjadi factor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja dari karyawan tersebut. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Wirya, dkk (2017) menunjukkan bahwa pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh negatif.

Faktor terakhir ialah Kompensasi Karyawan yang bekerja dalam sebuah organisasi pasti membutuhkan kompensasi atau imbalan yang cukup dan adil, malah kalau bisa cukup kompetitif di banding dengan organisasi atau perusahaan lain. Sistem kompensasi yang baik akan sangat mempengaruhi semangat kerja dan produktivitas dari seseorang. Suatu sistem kompensasi yang baik perlu didukung oleh metode secara rasional yang dapat menciptakan seseorang digaji atau diberi kompensasi sesuai tuntutan pekerjaannya.

Adapun kompensasi menurut para ahli, menurut Hasibuan (2017:119) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Ada beberapa indikator kompensasi antara lain gaji, upah, insentif, tunjangan dan fasilitas (Hasibuan, 2012:86). Pada PT. SAGA Denpasar terdapat data gaji yang dapat dipaparkan pada tabel 1.4, sebagai berikut :

Tabel 1.4
Data Gaji Pada PT. SAGA Denpasar
Tahun 2020

No.	Jabatan	Gaji (Rp)	Gaji setelah Covid-19	Karyawan
1	HRD	4.400.000	2.100.000	1
2	Manager	6.700.000	3.300.000	1
3	ADMIN	2.700.000	1.500.000	7
4	Kepala Bagian	4.200.000	1.800.000	4
5	Marketing	2.700.000	1.500.000	4
6	Staff Gudang	2.700.000	1.500.000	12
7	Staff Produksi	2.700.000	1.500.000	18
8	Staff Distribusi	2.700.000	1.500.000	25
Jumlah				72

Sumber :HRD PT SAGA Denpasar, (2020)

Pada tabel 1.4 di atas, menunjukkan data gaji karyawan dimana seluruh karyawan sudah mendapat gaji sesuai dengan upah minimum kabupaten/kota (UMK). Namun bisa kita lihat pada table tersebut terdapat perubahan pendapatan gaji yang sebelumnya Rp 2.700.000, turun menjadi

Rp 1.500.000 dikarenakan perusahaan mengalami penurunan pendapatan akibat pandemic COVID-19. Ini terjadi dikarenakan perusahaan sebelumnya mengutamakan untuk mendistribusikan produknya pada sektor pariwisata yang berupa hotel, villa maupun restoran dan jarang mendistribusikan produknya di kalangan menengah ke bawah (warung maupun toko sembako). Gaji dalam hal ini adalah untuk memberikan honor atau upah kepada pegawai atas selesainya pekerjaan. Pentingnya peranan gaji untuk menunjang atau memberi dorongan kepada pegawainya agar untuk bekerja lebih giat. Akan tetapi, permasalahan gaji dalam perusahaan ini diindikasikan sebagai salah satu faktor kurangnya optimal kinerja karyawan.

Selain itu system kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis. Adapun fenomena mengenai kompensasi pada PT, SAGA Denpasar seperti karyawan yang bekerja dalam sebuah organisasi pasti membutuhkan gaji, tidak sesuai jumlah kompensasi yang diberikan perusahaan jika dibandingkan dengan kinerja karyawan, serta sering telatnya pemberian kompensasi. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Dwianto (2019) menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif.

Penelitian ini dilaksanakan di PT. SAGA Denpasar. PT. SAGA Denpasar merupakan salah satu perusahaan distributor minuman yang sedang berbaur dalam persaingan dengan usaha sejenisnya. PT. SAGA Denpasar beralamat di Jl. Serma Merta No.2, Dauh Puri Kangin, Kecamatan Denpasar Barat, Kota Denpasar, Bali. PT. SAGA Denpasar

memiliki fasilitas dan pelayanan yang sangat baik sehingga membuat karyawan bersemangat untuk melaksanakan tugas serta pelanggan merasa puas dan percaya terhadap perusahaan. Kegiatan karyawan pada PT. SAGA Denpasar sebagian besar secara langsung berhubungan dengan memasarkan produk kepada konsumen dan memproduksi produk yang berkualitas, maka sudah selayaknya karyawan memberikan pelayanan yang terbaik kepada pelanggan.

Berdasarkan penjabaran permasalahan diatas, maka peneliti ingin melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Komunikasi, Stress Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. SAGA Denpasar”.

1.2. Rumusan Masalah.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. SAGA Denpasar ?
2. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. SAGA Denpasar ?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. SAGA Denpasar ?

1.3. Tujuan Penelitian.

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dapat dilakukan dengan tujuan :

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. SAGA Denpasar.

2. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. SAGA Denpasar.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. SAGA Denpasar.

1.4. Kegunaan Penelitian.

Dari hasil penelitian ini memiliki beberapa kegunaan yaitu :

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh komunikasi, stress kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. SAGA Denpasar, serta diharapkan sebagai sarana pengembangan ilmu pengetahuan yang secara teoritis dipelajari di bangku perkuliahan.

2. Kegunaan Praktis

Sebagai bahan pertimbangan dalam menyusun proposal serta menentukan metode dan media pembelajaranyang tepat untuk mengembangkan pengaruh komunikasi, stress kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. SAGA Denpasar.

UNMAS DENPASAR

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori.

2.1.1 *Goal Setting Theory.*

Goal setting theory merupakan teori yang dikemukakan oleh Edwin Locke di tahun 1978. Teori ini didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran meliputi ide-ide akan masa depan dan keadaan yang diinginkan memainkan peran penting dalam bertindak. *Goal setting theory* menegaskan bahwa individu dengan sasaran yang lebih spesifik serta akan menantang kinerjanya akan lebih baik dibandingkan dengan sasaran yang tidak jelas. Teori ini berasumsi bahwa ada hubungan secara langsung antara sasaran yang spesifik dan terukur dengan kinerja. Sasaran yang ditetapkan secara jelas dapat menimbulkan tingkat kinerja yang lebih baik.

Dalam penetapan sasaran dibutuhkan seorang pemimpin untuk membantu dan memberi arahan yang dibutuhkan pegawainya dalam menciptakan kecukupan informasi yang memungkinkan pegawai untuk memperoleh pemahaman yang lebih jelas mengenai sasaran dan dapat mengurangi ambiguitas dalam melakukan pekerjaan.

2.1.2 Kinerja Karyawan

Menurut Tika (2006) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Sedangkan menurut Hasibuan (2006:94) menjelaskan bahwa “kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas –

tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, keunggulan serta waktu”. Mangkunegara (2006:67) menyatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dan melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Nawawi, 2011:112). Kinerja dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, atau unjuk kerja sebagai hasil dari suatu proses dalam periode kinerja organisasi mempertanyakan apakah tujuan organisasi telah sesuai dengan kondisi atau factor ekonomi, politik dan budaya yang ada, apakah struktur dan kebijakannya mendukung kinerja yang diinginkan, apakah memiliki kepemimpinan, modal, dan infrastruktur dalam mencapai misinya, apakah budaya, dan system kerjanya mendukung pencapaian kinerja yang diinginkan, dan apakah organisasi tersebut menciptakan dan memelihara kebijakan-kebijakan seleksi, pelatihan dan sumber daya (Martono, 2009:110).

Berdasarkan berbagai pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja, atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Serta kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

1) Fungsi Standar Kinerja

Menurut Abdulah (2014) standar kinerja memiliki fungsi antara lain yaitu :

1. Sebagai tolak ukur (benchmark) untuk menentukan keberhasilan dan ketidak berhasilan kinerja ternilai.
2. Memotivasi karyawan agar bekerja lebih keras untuk mencapai standar. Untuk menjadi standar kinerja yang benar-benar dapat memotivasi karyawan perlu dikaitkan dengan reward atau imbalan dalam system kompensasi.
3. Memberikan arah pelaksanaan pekerjaan yang harus dicapai, baik kuantitas maupun kualitas.
4. Memberikan pedoman kepada karyawan berkenan dengan proses pelaksanaan pekerjaan guna mencapai standar kinerja yang ditetapkan.

2) Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan penilaian kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari SDM organisasi secara spesifik, tujuan dari penelitian kinerja menurut Mangkunegara (2011) adalah sebagai berikut :

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

3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan atau aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
 4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
 5. Memeriksa rencana pelaksana dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu di rubah.
- 3) Indikator Kinerja Karyawan

Ada beberapa indikator dari kinerja pegawai menurut Handayani (2013:11) antara lain :

1. Kualitas Pekerjaan

Merupakan ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas Pekerjaan

Merupakan jumlah yang dihasilkan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang

diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

3. Ketepatan Waktu Kerja

Merupakan tingkat aktifitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan. Dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Kemampuan bekerja sama

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

2.1.3 Komunikasi.

Gatewood dan Taylor (Amirullah, 2015:206) mendefinisikan komunikasi sebagai suatu proses pemindahan informasi dan pengertian (maksud) dari satu orang kepada orang lain. Informasi dan pengertian itu dapat dipindahkan dalam berbagai macam bentuk (seperti tulisan atau lisan), dan metode-metode yang digunakan untuk memindahkan informasi dan pengertian dapat berupa, berhadaphadapan, telepon, memo, atau laporan. Menurut Keith Davis (Mangkunegara, 2017:145), komunikasi adalah pemindahan informasi dan pemahaman dari seorang kepada orang lain. Berdasarkan pendapat para ahli, maka komunikasi dapat disimpulkan sebagai proses pemindahan suatu informasi, ide atau gagasan, pengertian dari seorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud.

1) Fungsi komunikasi

Menurut Liliweri (Ruliana, 2016:34), ada dua fungsi komunikasi dalam sebuah organisasi, yaitu :

a) Fungsi umum :

Komunikasi berfungsi untuk menyampaikan atau memberikan informasi kepada individu atau kelompok tentang bagaimana melaksanakan suatu pekerjaan sesuai dengan kompetensinya.

Contoh: deskripsi pekerjaan (*job description*).

b) Fungsi khusus :

1. Membuat para pegawai melibatkan diri ke dalam isu-isu organisasi lalu menerjemahkannya ke dalam tindakan tertentu di bawah sebuah komando atau pemerintah.
2. Membuat para pegawai memiliki kemampuan untuk menangani dan mengambil keputusan-keputusan dalam suasana yang ambigu dan tidak pasti.

2) Bentuk-bentuk komunikasi.

Komunikasi menurut Amirullah (2015:209) pada dasarnya dapat dikelompokkan dalam bentuk-bentuk sebagai berikut :

a) Komunikasi lisan dan tertulis

Berdasarkan bentuk pesan yang disampaikan, komunikasi dapat berbentuk lisan atau tertulis. Jenis ini paling banyak dipraktekkan sehari-hari khususnya dalam komunikasi antar pribadi.

Pemilihan bentuk komunikasi lisan atau tertulis dipengaruhi oleh

faktor-faktor waktu, kecepatan, biaya, ketrampilan individu dalam berkomunikasi, fasilitas yang tersedia untuk berkomunikasi.

b) Komunikasi verbal dan non verbal

Komunikasi verbal adalah komunikasi melalui kata-kata baik lisan maupun tertulis. Komunikasi non verbal adalah komunikasi yang menggunakan Bahasa badan atau tubuh, seperti gerakan tangan, jari, mata, kepala dan lain-lain. Alasan penggunaan jenis komunikasi ini biasanya berkaitan dengan masalah waktu dan situasi saat komunikasi terjadi. Sebagai contoh, jika orang yang berkomunikasi sama-sama sibuk, mereka akan saling memberi isyarat dengan gerakan badan saja atau komunikasi non verbal yang mereka gunakan.

3) Indikator Komunikasi.

Menurut Sutardji (2016: 10-11) ada beberapa indikator komunikasi efektif, yaitu:

a. Pemahaman.

Kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana dimaksudkan oleh komunikator. Tujuan dari komunikasi adalah terjadinya pengertian bersama, dan untuk sampai pada tujuan itu, maka seorang komunikator maupun komunikan harus sama-sama saling mengerti fungsinya masing-masing. Komunikator mampu menyampaikan pesan sedangkan komunikan mampu menerima pesan yang disampaikan oleh komunikator.

b. Kesenangan.

Apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan kedua belah pihak. Suasana yang lebih rileks dan menyenangkan akan lebih enak untuk berinteraksi bila dibandingkan dengan suasana yang tegang. Karena komunikasi bersifat fleksibel. Dengan adanya suasana semacam itu, maka akan timbul kesan yang menarik.

c. Pengaruh pada sikap.

Tujuan berkomunikasi adalah untuk mempengaruhi sikap. Jika dengan berkomunikasi dengan orang lain, kemudian terjadi perubahan pada perilakunya, maka komunikasi yang terjadi adalah efektif, dan jika tidak ada perubahan pada sikap seseorang, maka komunikasi tersebut tidaklah efektif.

d. Hubungan yang makin baik.

Bahwa dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal. Seringkali jika orang telah memiliki persepsi yang sama, kemiripan karakter, cocok, dengan sendirinya hubungan akan terjadi dengan baik.

e. Tindakan.

Komunikasi akan efektif jika kedua belah pihak setelah berkomunikasi terdapat adanya sebuah tindakan.

2.1.4 Stress Kerja.

Stres kerja merupakan interaksi antara seseorang dengan situasi lingkungan atau stresor yang dianggap mengancam atau menantang, dan menimbulkan gangguan psikologis, fisiologis, perilaku, dan gangguan pada organisasi. Luthans (2006) mendefinisikan stres kerja sebagai respons adaptif terhadap situasi eksternal yang menghasilkan penyimpangan fisik, psikologis, dan atau perilaku pada anggota organisasi. Robbins (2006) mendefinisikan stres kerja sebagai kondisi dinamik yang di dalamnya individu menghadapi peluang, kendala, atau tuntutan yang terkait dengan apa yang sangat diinginkan dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting. Stres menunjukkan suatu kondisi dinamika di mana seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala, atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang diinginkan dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai hal yang tidak pasti. Sedangkan menurut Anoraga (2001), stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam.

Handoko (dalam Wibowo, 2014), mendefinisikan stres kerja sebagai suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya.

Berdasarkan beberapa pengertian yang telah dijelaskan di atas, banyak para ahli yang mendefinisikan stres kerja. Penulis menyimpulkan

bahwa stres kerja adalah suatu yang dirasa memberikan tekanan akibat adanya beban kerja yang berlebihan, ketegangan mental dan emosi dari bentuk tanggapan terhadap berbagai urusan pekerjaan yang dapat menghambat kinerja individu dalam pekerjaannya.

1. Aspek-aspek Stress Kerja

Menurut Robbins (2006) aspek-aspek stres kerja meliputi tiga aspek, yaitu;

- a. Pertama fisiologis, hal ini dapat dilihat pada orang yang terkena stres antara lain adalah sakit kepala, sakit punggung, otot terasa kaku, tekanan darah naik, serangan jantung, lelah atau kehilangan daya energi.
- b. Kedua adalah psikologis yang mencakup; depresi, mudah marah, gelisah, cemas, mudah tersinggung, marah-maraha, bingung, dan kebosanan.
- c. Ketiga adalah perilaku yang mencakup mudah mempersalahkan orang lain, mudah membatalkan janji atau tidak memenuhi janji, suka mencari kesalahan orang lain atau menyerang orang lain, meningkatnya frekuensi absensi, meningkatkan penggunaan minuman keras dan mabuk, tidur tidak teratur.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Stress Kerja

Menurut Robbins (2006), mengemukakan faktor-faktor yang dapat menimbulkan dan menyebabkan stres kerja antara lain :

a. Faktor lingkungan.

Perubahan yang terjadi secara tidak pasti dalam lingkungan organisasi dapat mempengaruhi tingkat stres dikalangan karyawan. Contohnya: 15 keamanan dan keselamatan dalam lingkungan pekerjaan, perilaku manajer terhadap bawahan, kurangnya kebersamaan dalam lingkungan pekerjaan.

b. Faktor organisasional.

Tuntutan tugas yang berlebihan, tekanan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam kurung waktu tertentu.

c. Faktor individual.

Faktor ini mencakup kehidupan pribadi karyawan terutama persoalan keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik kepribadian bawahan.

1. Faktor persoalan keluarga, survei nasional secara konsisten menunjukkan bahwa orang menganggap bahwa hubungan pribadi dan keluarga sebagai sesuatu yang sangat berharga. Kesulitan pernikahan, pecahnya hubungan dan kesulitan disiplin anak-anak merupakan contoh masalah hubungan yang menciptakan stres bagi karyawan dan terbawa ke tempat kerja.
2. Masalah ekonomi, diciptakan oleh individu yang tidak dapat mengelola sumber daya keuangan mereka merupakan satu contoh kesulitan pribadi yang dapat menciptakan stres bagi karyawan dan mengalihkan perhatian mereka dalam bekerja.

3. Karakteristik kepribadian, faktor individu yang penting mempengaruhi stres adalah kodrat kecenderungan dasar seseorang. Artinya gejala stres yang diungkapkan pada pekerjaan itu sebenarnya berasal dari dalam kepribadian orang itu.

3. Indikator Stress Kerja

Indikator stress kerja menurut (Gunawan & Ulfa'I,2018) sebagai berikut:

- a) Tuntutan tugas, yaitu tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk diselesaikan dengan rentan waktu yang diberikan.
- b) Ambiguitas peran, ketidakjelasan informasi mengenai tugas atau pekerjaan yang diberikan atasan.
- c) Konflik peran, yaitu bentuk perselisihan atau perbedaan pendapat antara karyawan dengan karyawan atau dengan atasan.
- d) Pengembangan karir, yaitu upaya seorang karyawan untuk mencapai target atau posisi yang diinginkan.
- e) Hubungan kerja, yaitu keharmonisan antara karyawan dengan karyawan atau dengan atasan.

2.1.5 Kompensasi

Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan, perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Jadi, nilai prestasi atau hasil kerja karyawan harus lebih besar dari kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, supaya perusahaan mendapatkan (Hasibuan, 2015). Menurut Dessler dalam Subekhi (2012) kompensasi adalah setiap bentuk

penghargaan yang diberikan karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Menurut Hasibuan (2015) berpendapat bahwa “Kompensasi adalah semua pendapatanyang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”.

1. Jenis-jenis Kompensasi.

Menurut Hasibuan (2015) Jenis kompensasi dibagi dalam dua kelompok yaitu kompensasi langsung (*direct compensation*) dan tidak langsung (*indirect compensation*):

1. Kompensasi langsung diantaranya :

- a. Gaji pokok yang merupakan kompensasi yang diterima seorang karyawan biasanya berupa upah atau gaji. Sedangkan gaji merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada pegawai secara teratur.
- b. Upah adalah balas jasa yang di berikan kepada pegawaai harian dengan pedoman perjanjian yang telah disepakati sebelumnya.
- c. Upah intensif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas setandar

2. Kompensasi tidak langsung, diantaranya :

- a. Tunjangan karyawan Tambahan hak istimewa selain pembayaran kompensasi seperti pembayaran tidak masuk kantor (pelatihan, cuti kerja, sakit liburan, hari merah, acara pribadi, mas istirahat , asuransi kesehatan dan program pension).

- b. Tunjangan jabatan Tunjangan hak istimewa selain pembayaran kompensasi dan tunjangan karyawan.

2. Tujuan Kompensasi.

Tujuan kompensasi pada tiap-tiap perusahaan berbeda, hal ini tentunya tergantung pada kepentingan perusahaan. Tujuan kompensasi dapat dikatakan sebagai salah satu motivasi atau perangsang yang diberikan oleh perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Tujuan kompensasi menurut Hasibuan (2015) antara lain :

a. Ikatan Kerja Sama.

Dengan pemberian kompensasi maka terjalinlah kerjasama formal antara majikan dengan karyawan, dimana karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedang pengusaha atau majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan yang telah disepakati.

b. Kepuasan kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya, sehingga karyawan memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya itu.

c. Pengadaan efektif

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

d. Motivasi.

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu perbuatan tertentu. Motivasi sering pula diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi untuk bekerja sangat penting, karena akan mempengaruhi tinggi atau rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari pekerja untuk bekerjasama demi kepentingan perusahaan maka tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tidak akan tercapai.

e. Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turn over relatif kecil.

f. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.

g. Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik, pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada jalannya pekerjaan

h. Pengaruh Pemerintah

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

3. Indikator Kompensasi.

Indikator dalam pemberian kompensasi untuk karyawan tentunya berbeda-beda. Hasibuan (2012:86) mengemukakan secara umum indikator kompensasi secara umum,yaitu:

1. Gaji merupakan uang yang diberikan setiap bulan kepada karyawan sebagai balas jasa atau kontribusinya.
2. Upah merupakan imbalan yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang didasarkan pada jam kerja.
3. Insentif merupakan imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.
4. Tunjangan merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya.
5. Fasilitas merupakan sarana penunjang yang diberikan oleh organisasi.

2.2 Hasil Penelitian Terdahulu.

- 2.2.1. Penelitian yang dilakukan oleh Nasri. (2019) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pada Karyawan (Studi Pada Pt Adidaya Bima Perkasa Yogyakarta). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan komunikasi terhadap kinerja. Hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa budaya organisasi, disiplin kerja dan komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan. Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah variable independen komunikasi, variable dependen kinerja karyawan dan teknik

analisis data yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian sebelumnya dilakukan di PT. Adidaya Bima Perkasa Yogyakarta sedangkan penelitian ini dilakukan di PT. Saga Denpasar. Sampel penelitian sebelumnya berjumlah 56 karyawan sedangkan sampel penelitian ini adalah 72 karyawan.

- 2.2.2. Penelitian yang dilakukan oleh Kartini. (2020) dengan judul “Pengaruh Komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. XY”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja. Hasil penelitian ini diperoleh bahwa hubungan menunjukkan bahwa komunikasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT XY. Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah variable independen komunikasi, variable dependen kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian sebelumnya dilakukan di PT. XY sedangkan penelitian ini dilakukan di PT. SAGA Denpasar. Sampel penelitian sebelumnya berjumlah 262 karyawan sedangkan sampel penelitian ini adalah 72 karyawan.
- 2.2.3. Penelitian yang dilakukan oleh Ginting, dkk. (2019) dengan judul “Pengaruh Disiplin Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. PLN (Unit Induk Pembangunan Sumatra Bagian Utara). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin dan Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN Unit Induk Pembangunan Sumatra Bagian Utara. Adapun persamaan penelitian ini dengan

penelitian sebelumnya adalah variabel independen komunikasi, variabel dependen kinerja karyawan dan tektik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian sebelumnya dilakukan di PT. PLN Unit Induk Pembangunan Sumatra Bagian Utara sedangkan penelitian ini dilakukan di PT. Saga Denpasar. Sampel penelitian sebelumnya berjumlah 104 karyawan sedangkan sampel penelitian ini adalah 72 karyawan.

2.2.4. Penelitian yang dilakukan oleh Sukmawati. (2020) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi, pelatihan, etos kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, komunikasi dan karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun pelatihan dan etos kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah variable independen komunikasi, dan variable dependen kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah Penelitian sebelumnya dilakukan di Yayasan Al Muhajirin Dotamana Indah Batam sedangkan penelitian ini dilakukan di PT. Saga Denpasar. Sampel penelitian sebelumnya berjumlah 52 orang karyawan sedangkan penelitian ini adalah 72 karyawan.

2.2.5. Penelitian yang dilakukan oleh Dewi. (2020) dengan judul “Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indosurya Kencana Di Bekasi”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah variable independen komunikasi, dan variable dependen kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian sebelumnya dilakukan di PT. Indosurya Kencana Bekasi sedangkan penelitian ini dilakukan di PT.Saga Denpasar. Sampel penelitian sebelumnya berjumlah 60 orang karyawan sedangkan penelitian ini adalah 72 karyawan. Teknis analisis data penelitian sebelumnya menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana sedangkan penelitian ini menggunakan teknis analisis data linier berganda.

2.2.6. Penelitian yang dilakukan oleh Riny Chandra, (2017) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Mega Auto Central Finance Cabang Langsa” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan stres kerja secara parsial dan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa terdapat Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dan stress kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah variabel

independen stress kerja, variabel dependen kinerja karyawan dan tektik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian sebelumnya dilakukan di PT.Mega AutoCentral FinanceCabang Langsa sedangkan penelitian ini dilakukan di PT. Saga Denpasar. Sampel penelitian sebelumnya berjumlah 45 karyawan sedangkan sampel penelitian ini adalah 72 karyawan.

2.2.7. Penelitian yang dilakukan oleh Wirya, dkk (2017) dengan judul “Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR SEDANA MURNI” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menyimpulkan stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Sedana Murni. Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah variabel independen stress kerja, variabel dependen kinerja karyawan dan tektik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian sebelumnya dilakukan di PT. BPR SEDANA MURNI sedangkan penelitian ini dilakukan di PT. Saga Denpasar. Sampel penelitian sebelumnya berjumlah 32 karyawan sedangkan sampel penelitian ini adalah 72 karyawan.

2.2.8. Penelitian yang dilakukan oleh Diputra dan Surya, (2019) dengan judul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh

Kepuasan Kerja Karyawan PT. DESTINATION ASIA BALI.” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan PT. DESTINATION ASIA BALI. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah variabel independen stress kerja, variabel dependen kinerja karyawan dan teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian sebelumnya dilakukan di PT. DESTINATION ASIA BALI sedangkan penelitian ini dilakukan di PT. Saga Denpasar. Sampel penelitian sebelumnya berjumlah 56 karyawan sedangkan sampel penelitian ini adalah 72 karyawan.

2.2.9. Penelitian yang dilakukan oleh Sintya dan Artha. (2016) dengan judul “Pengaruh stress kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stress kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah variabel independen stress kerja, variabel dependen kinerja karyawan dan teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis data linier

berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian sebelumnya dilakukan di PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud, sedangkan penelitian ini dilakukan di PT. Saga Denpasar. Sampel penelitian sebelumnya berjumlah 47 karyawan sedangkan penelitian ini adalah 72 karyawan.

2.2.10. Penelitian yang dilakukan oleh Sandiartha. (2020) dengan judul “Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan Koperasi Graha Canti Semawang-Sanur”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan memediasi pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah variable independen stress kerja dan variable dependen kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian sebelumnya dilakukan di Koperasi Graha Canti Semawang-Sanur, sedangkan penelitian ini dilakukan di PT. Saga Denpasar. Sampel penelitian sebelumnya berjumlah 42 karyawan sedangkan penelitian ini adalah 72 karyawan. Teknis analisis data penelitian sebelumnya menggunakan teknik analisis jalur sedangkan penelitian ini menggunakan teknis analisis data linier berganda.

2.2.11. Penelitian yang dilakukan oleh Maslihatiddniyah. (2020) dengan judul “Pengaruh Motivasi Berprestasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Marketing Funding Di Bank Muamalat Surabaya ”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi berprestasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berprestasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah variable independen kompensasi, variabel dependen kinerja karyawan dan teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis data linier berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian sebelumnya dilakukan di Marketing Funding Di Bank Muamalat Surabaya, sedangkan penelitian ini dilakukan di PT. Saga Denpasar. Sampel penelitian sebelumnya berjumlah 30 karyawan sedangkan penelitian ini adalah 72 karyawan.

2.2.12. Penelitian yang dilakukan oleh Dwianto (2019) dengan judul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan khususnya di bagian Produksi Departemen PT. Jaeil Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah variabel independen kompensasi, variabel dependen kinerja karyawan dan teknik analisis data yang digunakan adalah teknik

analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian sebelumnya dilakukan di PT. Jaeil Indonesia sedangkan penelitian ini dilakukan di PT. Saga Denpasar. Sampel penelitian sebelumnya berjumlah 40 karyawan sedangkan sampel penelitian ini adalah 72 karyawan.

2.2.13. Penelitian yang dilakukan oleh Alfian. (2020) dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. IDS Medical System Indonesia Cabang Medan ”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah variable independen kompensasi dan variabel dependen kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian sebelumnya dilakukan di PT. IDS Medical System, sedangkan penelitian ini dilakukan di PT. Saga Denpasar. Sampel penelitian sebelumnya berjumlah 80 karyawan sedangkan penelitian ini adalah 72 karyawan.

2.2.14. Penelitian yang dilakukan oleh Suryani. (2020) dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gayo Lues”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja. Hasil Penelitian

ini menunjukkan bahwa kompensasi, kepuasan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah variabel independen kompensasi dan variabel dependen kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian sebelumnya dilakukan di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gayo Lues, sedangkan penelitian ini dilakukan di PT. Saga Denpasar. Sampel penelitian sebelumnya berjumlah 111 karyawan sedangkan penelitian ini adalah 72 karyawan.

2.2.15. Penelitian yang dilakukan oleh Poluakan,dkk (2019) dengan judul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Manado. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) UP3 Manado. Hasil penelitian menunjukkan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Manado. Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah variabel independen kompensasi, variabel dependen kinerja karyawan dan teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian sebelumnya dilakukan di PT. PLN (Persero) UP3 Manado sedangkan penelitian ini dilakukan di PT. Saga Denpasar. Sampel penelitian sebelumnya berjumlah 23 karyawan sedangkan sampel penelitian ini adalah 72 karyawan.