

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pengertian Sumber Daya Manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain.

Setiap perusahaan sangat mengoptimalkan Sumber Daya Manusiannya (SDM) dengan berbagai cara, sehingga perusahaan dapat menghadapi kompetitornya dan dapat mencapai tujuannya. Suatu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang potensial, baik pemimpin maupun karyawan dapat memberikan kontribusi yang baik dan melaksanakan tugas dengan optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Untuk itu setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan karyawannya sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik (Triana, 2006).

Menurut Mangkunegara (2016), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan yang baik sangatlah diharapkan oleh suatu perusahaan, karena semakin banyak

karyawan yang memiliki kinerja tinggi, maka kinerja suatu perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga tujuan akan dapat dicapai dan diwujudkan (Pratiwi dan Ardana, 2015).

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya stres kerja, konflik kerja dan kompensasi finansial. Stres kerja yaitu perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Selain itu, stres kerja dapat diartikan sebagai suatu keadaan dimana seseorang menghadapi tugas atau pekerjaan yang tidak bisa atau belum bisa dijangkau oleh kemampuannya.

Kemudian definisi menurut Mangkunegara (2017:92-108) memberikan definisi stres sebagai suatu keadaan tertekan, baik secara fisik maupun psikologis. Keadaan tertekan tersebut secara umum merupakan kondisi yang memiliki karakteristik bahwa tuntutan lingkungan melebihi kemampuan individu untuk meresponnya. Lingkungan tidak berarti hanya lingkungan fisik saja, tetapi juga lingkungan sosial. Lingkungan seperti ini juga terdapat dalam organisasi kerja sebagai tempat setiap anggota organisasi atau karyawan menggunakan sebagian besar waktunya dalam kehidupan sehari-hari. Selain itu Hasibuan (2016:76) mengungkapkan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang.

Konflik kerja yang berkesinambungan akan berdampak buruk bagi perusahaan, karena dapat menumbuhkan kesenjangan sosial di antara sumber daya manusia (SDM) yang akan berpengaruh kepada kinerja karyawan. Konflik kerja juga akan berdampak buruk pada sumber daya manusia itu sendiri. Seperti akan

timbulnya perasaan tidak nyaman, tertekan, malas yang nantinya akan mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan.

Secara umum pemberian kompensasi adalah untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuan keberhasilan strategi dan menjamin terciptanya keadilan baik keadilan internal maupun keadilan eksternal. Menurut Panggabean dalam Sutrisno (2017:181) mengemukakan, kompensasi dapat didefinisikan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Kebijakan aturan pemberian kompensasi oleh tiap-tiap perusahaan relatif sama. Hanya yang membedakan banyaknya jenis kompensasi yang diberikan serta besarnya penentuan kompensasi untuk tiap jenis kompensasinya. Dasar penentuan jenis dan besarnya kompensasi yang diterima dilakukan dengan berbagai pertimbangan, misalnya pendidikan, jabatan, kinerja atau lamanya bekerja.

Suparyadi (2015:271) menyatakan bahwa kompensasi merupakan keseluruhan imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikan kepada organisasi, baik yang bersifat finansial maupun nonfinansial. Pemberian kompensasi pekerja kepada karyawan selain diharapkan untuk mengurangi stress kerja juga sangat berpengaruh besar pada kinerja karyawan. Pada dasarnya kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan.

Seperti halnya karyawan yang bekerja di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gianyar, berasal dari berbagai golongan PNS maupun non PNS dan terdiri dari berbagai sub bagian yang saling berkaitan maka dari itu

akan banyak perbedaan seperti gaji, kompensasi, kondisi kerja sampai dengan pangkat dan kedudukan.

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gianyar merupakan perangkat Daerah ditetapkan dengan Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah. Sesuai dengan Peraturan Bupati Gianyar Nomor 86 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gianyar, dinas dipimpin oleh Kepala Dinas berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati.

Lembaga ini mempunyai visi agar terwujudnya jaringan infrastruktur Bidang Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang serta adanya ruang terbuka hijau yang memadai dan mampu mendorong peningkatan sosial dan perekonomian masyarakat. Menghadapi era globalisasi sekarang ini yang menuntut produktivitas karyawan yang tinggi masih banyak terdapat kendala di lapangan sehingga dapat menghambat visi Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gianyar.

Hasil pra survey ditemukan bahwa kinerja karyawan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gianyar belum seluruhnya menunjukkan kinerja yang optimal yang tercermin dari masih ada karyawan yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Ada beberapa pekerjaan yang dihasilkan masih kurang optimal, penyelesaian pekerjaan secara tepat waktu, teliti, cermat dan akurat belum dapat terpenuhi. Serta masih rendahnya inisiatif karyawan, dimana karyawan tidak menggunakan seluruh waktu kerjanya dan lebih mementingkan hal lain diluar pekerjaan.

Berdasarkan pra observasi yang dilakukan, menurunnya kinerja karyawan disebabkan oleh keadaan stres kerja di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gianyar. Adapun permasalahan stres kerja yaitu terjadi stres kerja dari beban kerja yang diberikan tidak sesuai dengan pekerjaan karyawan seperti, banyaknya pekerjaan mendadak yang harus dikerjakan dengan jangka waktu yang sangat singkat dan kurangnya jumlah karyawan tidak sebanding dengan banyaknya pekerjaan, yang juga menjadi indikasi munculnya stres kerja.

Keadaan konflik kerja, akan menimbulkan kesalahpahaman, ketidakselarasan pikiran antar karyawan dengan tetap teguh pada pendirian masing-masing yang dapat menimbulkan konflik kerja, tekanan dari atasan yang meminta karyawannya untuk segera menyelesaikan tugasnya dan adanya rasa bersaing di antara karyawan menjadi penyebab utama konflik kerja.

Berdasarkan hasil wawancara fenomena-fenomena mengenai konflik kerja yang terjadi dilapangan antara lain adanya tekanan didalam bekerja, banyaknya tuntutan tugas yang harus diselesaikan, karyawan kurang merasakan waktu bersama keluarga karena sering lembur, pekerjaan yang dikerjakan tidak sesuai dengan kemampuan serta tidak adanya kesamaan pendapat dengan rekan kerja.

Keadaan kompensasi finansial di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gianyar, yaitu sistem pembagian bonus atau tunjangan kinerja tidak sesuai dengan beban kerja serta dalam pemberian insentif tidak sesuai dengan yang diharapkan. Kompensasi finansial juga digunakan untuk menjaga hubungan baik antara perusahaan dengan karyawannya dan untuk mengoptimalkan kinerja karyawan.

Adapun pemilihan judul berkenaan dengan stres kerja, konflik kerja, dan kompensasi finansial yang berhubungan dengan kinerja karyawan antara lain:

Penelitian yang dilakukan oleh (Putri, 2017) hasil penelitian ini menunjukkan terdapat korelasi negatif signifikan antara stres kerja dan kinerja, serta stres kerja memberikan sumbangan efektif sebesar 7,7%. Semakin tinggi stres kerja yang terjadi maka akan berdampak pada penurunan kerja karyawan, kinerja puncak tercapai ketika karyawan mengalami tingkat tekanan sedang, sedangkan karyawan yang mengalami terlalu banyak atau terlalu sedikit tekanan, kinerja mereka akan menurun.

Hubungan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh terhadap menurunnya kinerja karyawan, karena karyawan merasa frustrasi tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab yang di milikinya. Hal ini menjelaskan bahwa semakin tinggi tingkat stres yang di hadapi maka akan dapat memperburuk kinerja yang di hasilkan bagi perusahaan. Karyawan yang memiliki stres tanpa dikelola dengan baik akan menghambat pekerjaannya secara maksimal.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Cendhikia (2016) didapatkan bahwa variabel konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Apabila tidak ada konflik kerja yang terjadi maka kinerja karyawan dapat meningkat dan sebaliknya jika konflik kerja sering terjadi maka membuat kinerja karyawan dapat menurun. Sehingga karyawan yang memiliki konflik kerja cenderung akan melakukan pekerjaan dengan lambat dan tidak akan bekerja dengan maksimal.

Giovanni, Kojo, dan Lengkong (2015) yang menjelaskan bahwa konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Bahwa naik turunnya terhadap kinerja karyawan ditentukan oleh seberapa besar pemahaman karyawan tentang gejala yang mempunyai potensi menimbulkan konflik kerja. Semakin besar pemahaman mereka tentunya akan meminimalisasikan atau menghindarkan mereka dari terjadinya konflik kerja sehingga kinerja mereka akan meningkat.

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. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis

Kompensasi finansial diharapkan dapat membantu mengurangi konflik kerja dengan pemberian balas jasa secara adil dan sesuai dengan beban kerjanya. Seorang karyawan mau bekerja hanya karena untuk melanjutkan hidupnya dan memenuhi kebutuhan keluarganya. Bagi sebagian karyawan harapan untuk mendapatkan uang adalah satu satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja.

Adanya berbagai bentuk stres kerja, konflik kerja, dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan tersebut, mendorong penulis untuk melakukan penelitian skripsi dengan judul: "PENGARUH STRES KERJA, KONFLIK KERJA DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA

KARYAWAN DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KABUPATEN GIANYAR”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah stres kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gianyar ?
- 2) Apakah konflik kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gianyar ?
- 3) Apakah kompensasi finansial mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gianyar ?
- 4) Apakah stres kerja, konflik kerja, dan kompensasi finansial secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gianyar ?

UNMAS DENPASAR

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas, maka tujuan dari penelitian/penulisan skripsi ini adalah :

- 1) Untuk menganalisis ada tidaknya pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gianyar.
- 2) Untuk menganalisis ada tidaknya pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gianyar.

- 3) Untuk menganalisis ada tidaknya pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gianyar.
- 4) Untuk menganalisis ada tidaknya pengaruh stres kerja, konflik kerja, dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gianyar.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

- 1) Manfaat bagi perusahaan :

Untuk mengurangi permasalahan yang timbul di instansi yang menyangkut bidang sumber daya manusia khususnya mengenai stres kerja, konflik kerja, dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan.

- 2) Manfaat bagi peneliti :

- a) Dapat menambah wawasan mengenai sumber daya manusia khususnya di bidang stres kerja, konflik kerja dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan.

- b) Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana bagi penulis untuk mengimplementasikan pengetahuan konseptual ke dalam permasalahan yang lebih nyata.

- 3) Manfaat Bagi Peneliti Selanjutnya :

- a) Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya.

- b) Menjadi tambahan pengetahuan dan menambah kepustakaan di bidang manajemen berdasarkan penerapan yang ada dalam kenyataan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teory

2.1.1 Goal Setting theory

Goal setting theory yang dikembangkan oleh Locke sejak 1968 telah mulai menarik minat dalam berbagai masalah dan isu organisasi. Menurut *goal setting theory*, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut (Srimindarti, 2012). Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang mempengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki. *Goal setting theory* telah menunjukkan adanya pengaruh signifikan dalam perumusan tujuan (Arsanti, 2009). Kekhususan dan kesulitan merupakan atribut dari penetapan tujuan. Umumnya, semakin sulit dan spesifik tujuan yang ditetapkan, semakin tinggi tingkat prestasi yang akan dihasilkan.

Salah satu karakteristik dari *goal setting* adalah tingkat kesulitan tujuan. Tingkat kesulitan tujuan yang berbeda akan memberikan motivasi yang berbeda bagi individu untuk mencapai kinerja tertentu. Tingkat kesulitan tujuan yang rendah akan membuat individu memandang bahwa tujuan sebagai pencapaian rutin yang mudah dicapai, sehingga akan menurunkan motivasi individu untuk berkreaitivitas dan mengembangkan kemampuannya. Sedangkan pada tingkat kesulitan tujuan yang lebih tinggi tetapi mungkin untuk dicapai, individu akan termotivasi untuk berfikir cara mencapai tujuan tersebut. Proses ini akan menjadi sarana berkembangnya

kreativitas dan kemampuan individu untuk mencapai tujuan tersebut (Ginting dan Ariani dalam Matana, 2017:11).

Goal setting theory atau teori penetapan tujuan adalah proses kognitif membangun tujuan dan merupakan determinan perilaku. Prinsip dasar *goal setting theory* adalah *goals* dan *intentions*, yang keduanya merupakan penanggung jawab untuk *human behavior*. Dalam studi mengenai *goal setting*, *goal* menunjukkan pencapaian standar khusus dari suatu keahlian terhadap tugas dalam batasan waktu tertentu. *Harder goal* akan dapat tercapai apabila ada usaha dan perhatian yang lebih besar dan membutuhkan lebih banyak *knowledge* dan *skill* dari pada *easy goal*.

Locke dalam Kusuma (2013) menemukan bahwa *goal-setting* berpengaruh pada ketepatan anggaran. Setiap organisasi yang telah menetapkan sasaran (*goal*) yang diformulasikan ke dalam rencana anggaran lebih mudah untuk mencapai target kinerjanya sesuai dengan visi dan misi organisasi itu sendiri. Sebuah anggaran tidak hanya sekedar mengandung rencana dan jumlah nominal yang dibutuhkan untuk melakukan kegiatan/ program, tetapi juga mengandung sasaran yang ingin dicapai organisasi. Berdasarkan pendekatan *Goal Setting Theory* keberhasilan pegawai dalam mengelola anggaran merupakan tujuan yang ingin dicapai, sedangkan variabel stress kerja, konflik kerja dan kompensasi finansial sebagai faktor penentu. Semakin tinggi faktor penentu tersebut maka akan semakin tinggi pula kemungkinan pencapaian tujuannya.

2.2.1 Stres Kerja

1) Pengertian Stres Kerja

Menurut Ekawarna (2018), stres kerja adalah stres yang berkaitan dengan pekerjaan. Selain itu menurut definisi WHO, stres kerja adalah tanggapan orang-orang pada saat tuntutan dan tekanan kerja tidak sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan mereka dalam mengatasinya.

Lingkungan sekitarnya dalam proses interaksi tersebut, seseorang dapat mengalami stres, yang dapat berkembang, serta menjadikan seseorang tersebut berada dalam tekanan, sakit secara fisik maupun secara mental, sehingga tidak dapat bekerja dengan optimal, dikarenakan kondisi fisik maupun mental, sehingga tidak dapat bekerja dengan optimal, dikarenakan kondisi fisik maupun mental (emosi) yang terganggu. Stres kerja sendiri adalah pola kondisi emosional yang terjadi dalam merespons terhadap tuntutan dari dalam maupun dari luar organisasi. Dengan kata lain stres kerja memiliki hubungan dengan perasaan negatif karyawan tentang pekerjaan mereka Luthans (dalam Cahyono dan Koentjoro, 2015).

Definisi selanjutnya Robbins dan Judge (2017:597), menyatakan stres kerja merupakan sebuah kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan kondisi lingkungan, kondisi organisasi dan pada diri seseorang.

Berdasarkan beberapa pengertian yang telah dijelaskan di atas dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan faktor yang menimbulkan stres pada karyawan, yang disebabkan oleh adanya ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan pekerjaan maupun lingkungannya. Hal ini dapat

terjadi pada tiap orang atau karyawan pada sebuah perusahaan dalam semua kondisi pekerjaan.

2) Faktor – Faktor Penyebab Timbulnya Stres Kerja

Penyebab stres kerja pada individu yaitu ketika mendapatkan suatu tekanan, tuntutan dan hambatan. Menurut Stephen. P Robbins (2017) mengungkapkan tiga faktor yang menjadi sumber stres yang potensial, yaitu:

1. Faktor Lingkungan

Ketidakpastian lingkungan mempengaruhi desain dari struktur organisasi, ketidakpastian itu juga mempengaruhi tingkat stres dikalangan para karyawan dalam organisasi tersebut. Tentu saja, ketidakpastian merupakan alasan terbesar individu-individu yang memiliki masalah dalam mengatasi perubahan organisasional, diantaranya sebagai berikut:

1) Ketidakpastian Ekonomi

Ketidakpastian harga barang yang cenderung untuk terus naik sedangkan kenaikan gaji karyawan tidak terlalu signifikan dengan kenaikan harga barang dan bahkan gaji karyawan cenderung tetap hal inilah yang akan membuat karyawan menjadi stres karena kebutuhan pokoknya tidak tercukupi.

2) Ketidakpastian Politis

Batasan birokrasi menjadi salah satu sumber stres yang berhubungan dengan pekerjaan. Karyawan akan merasa tertekan atau stres apabila karyawan merasa ada ancaman terhadap perubahan politik.

3) Ketidakpastian Teknologis

Inovasi baru dapat membuat ketrampilan dan pengalaman seorang karyawan usang dalam waktu yang sangat pendek oleh karena itu ketidakpastian teknologi merupakan tipe ketiga yang dapat menyebabkan stres, komputer, robotika, otomatisasi dan ragam-ragam lain dari inovasi teknologis merupakan ancaman bagi banyak organisasi yang menyebabkan stres.

2. Faktor Organisasi

Shetephen P. Robbins (2015) telah mengkategorikan faktor organisasional menjadi tiga, yaitu tuntutan tugas, peranan, dan interpersonal. Tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam suatu kurun waktu yang terbatas, beban kerja yang berlebihan, sehingga dikategorikan faktor-faktor ini di sekitar tuntutan tugas, tuntutan peran dan tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi dan tingkat hidup organisasi.

1) Tuntutan Tugas

Terkait dengan pekerjaan dari individu, yaitu meliputi desain pekerjaan (tingkat kemandirian, variasi tugas, tingkat otomatisasi), kondisi kerja, dan tata ruang kerja secara fisik. Bekerja dalam ruangan yang sangat penuh dengan kesesakan orang atau lokasi yang terpapar kebisingan dan gangguan secara konstan dapat meningkatkan kecemasan dan stress.

2) Tuntutan Peran

Terkait dengan tekanan yang ditempatkan pada individu sebagai fungsi dari peranan tertentu yang dipegangnya dalam organisasi. Konflik peran menciptakan ekspektasi yang akan sulit untuk mendamaikan atau

memuaskannya. Beban peran yang berlebihan terjadi ketika individu diharapkan untuk melakukan lebih banyak hal daripada batas waktu yang ada.

3) Tuntutan Antar Pribadi

Adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain kurangnya dukungan sosial, rekan-rekan, dan hubungan pribadi yang buruk dapat menimbulkan stres yang cukup besar, teristimewa diantara para karyawan dengan kebutuhan sosial yang tinggi.

4) Struktur Organisasi

Struktur organisasi menentukan tingkat diferensiasi (pembedaan) dalam organisasi, tingkat aturan dan pengaturan serta dimana keputusan diambil, aturan yang berlebihan dan kurangnya partisipasi dalam keputusan mengenai seorang karyawan, bila kebijakan yang dibuat oleh struktur organisasi tidak memperhatikan perbedaan dalam organisasi maka akan dapat menimbulkan stres bagi karyawan karena kebijakan yang sepihak.

5) Kepemimpinan Organisasi

Menggambarkan gaya manajerial dari eksekutif senior organisasi beberapa pejabat eksekutif keputusan menciptakan suatu budaya yang dicirikan oleh ketegangan, rasa takut dan kecemasan karyawan membangun tekanan yang tidak realistis untuk berprestasi dalam jangka pendek, memaksakan pengawasan yang berlebihan ketatnya dan secara rutin memecat karyawan yang tidak dapat mengikutinya.

6) Tahap Hidup Organisasi

Suatu tahap kehidupan organisasi yaitu dimana dia ada dalam daur empat tahap ini, menciptakan masalah dan tekanan yang berbeda untuk para karyawan. Tahap pendirian dan kemerosotan terutama penuh dengan stres yang pertama didirikan oleh besarnya kegairahan dan ketidakpastian, pemberhentian dan suatu perangkat ketidakpastian yang berbeda stres cenderung paling kecil dalam tahap dewasa dimana ketidakpastian berada pada titik terendah.

3. Faktor Individual

Mengenai kehidupan pribadi masing-masing karyawan adalah masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi dan kepribadian karyawan.

1) Masalah Keluarga

Kesulitan pernikahan, pecahnya suatu hubungan dan kesulitan disiplin pada anak-anak merupakan contoh dari masalah hubungan yang menciptakan stres bagi para karyawan dan terbawa ke tempat kerja.

2) Masalah Ekonomi

Masalah ekonomi diciptakan oleh individu yang terlalu merentangkan. Sumber daya keraguan karyawan merupakan suatu perangkat kesulitan pribadi lain yang dapat menciptakan stres bagi karyawan dan mengganggu perhatian karyawan terhadap kerja.

Sedangkan faktor-faktor yang menyebabkan stres kerja karyawan menurut Hasibuan (2016:204), antara lain sebagai berikut :

1. Beban kerja yang sulit dan berlebihan.
2. Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar.

3. Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai.
4. Konflik antara pribadi dengan pimpinan.
5. Balas jasa yang terlalu rendah.
6. Masalah keluarga seperti anak, istri, mertua dan lain-lain.

3) **Konsekuensi Stres Kerja**

Pergerakan mekanisme pertahanan tubuh bukanlah satu-satunya yang timbul dari adanya kontak dengan stres. Dampak stres sangat banyak dan beragam. Tentunya, beberapa di antaranya bersifat positif seperti motivasi diri, rangsangan kerja keras, meningkatnya inspirasi untuk menikmati kehidupan yang lebih baik. Akan tetapi, banyak juga stres yang sifatnya mengganggu dan secara potensial berbahaya. Menurut Towner dalam Sanjoko (2015), ada dua pengaruh reaksi terhadap stres, yaitu:

1. Pengaruh fisik

Gejala fisik meliputi sakit kepala, sakit leher, sesak disekitar dada, jantung berdebar, jantung terbakar, kelelahan, hilangnya selera makan, pusing, sakit dipunggung, sesak napas, berkeringat, tidak dapat mencerna, kecemasan, tidak dapat tidur, diare, migrain, gatal-gatal, gagap, gemetar, dan perut sakit.

2. Pengaruh mental

Pengaruh mental dapat memberikan dampak yang lebih besar ditempat kerja. Pengaruhnya pada manusia antara lain yaitu iritasi, kesulitan mengambil keputusan, kehilangan selera humor, kesulitan berkonsentrasi, depresi, perilaku tidak bersahabat, takut sendirian, kurang memperhatikan kehadiran atau absen, merasa tidak mampu mengatasi sesuatu, pasif, agresif, merasa gagal, cemas, ketakutan, kurang minat terhadap kehidupan, paranoid, cengeng.

4) Dampak Atau Akibat Stres Kerja

Menurut Towner dalam Sanjoko (2015), mengidentifikasi semua akibat tersebut dalam tiga kategori umum, yaitu ;

1. Gejala Fisiologis

Stres dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, meningkatkan laju detak jantung dan pernapasan, meningkatkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala dan menyebabkan serangan jantung.

2. Gejala Psikologis

Stres dapat menyebabkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan. Stres muncul dalam keadaan psikologis lainnya seperti ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, dan suka menunda pekerjaan.

3. Gejala Perilaku

Gejala stres yang dikaitkan dengan perilaku mencakup perubahan dalam produktivitas, absensi, dan tingkat *turnover* karyawan, juga perubahan kebiasaan makan, meningkatnya merokok dan konsumsi alkohol, bicara cepat, gelisah dan gangguan tidur.

5) Indikator Stres Kerja

Menurut Cristine Julvia (2016) indikator-indikator dari stres kerja adalah sebagai berikut :

1. Beban kerja

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

2. Wewenang

Wewenang adalah jumlah kekuasaan dan hak yang didelegasikan pada suatu jabatan.

3. Kondisi fisik atau kesehatan

Kondisi fisik atau kesehatan adalah serangkaian kondisi dimana kondisi fisik baik dan dapat mengerjakan sesuatu dengan maksimal.

4. Ketidaknyamanan

Ketidaknyamanan adalah kondisi di mana lingkungan di tempat kerja merasa tidak nyaman.

5. Tekanan kerja

Tekanan kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang di tempat kerja.

2.1.3 Konflik Kerja

1) Pengertian Konflik Kerja

Pada dasarnya konflik bermula pada saat satu pihak dibuat tidak senang oleh pihak lain mengenai suatu hal yang oleh pihak pertama dianggap penting. Konflik dalam perusahaan terjadi dalam berbagai bentuk dan corak, yang merintangikan hubungan individu dengan kelompok. Adanya perbedaan pandangan diantara setiap orang berpotensi menyebabkan terjadinya pergesekan, sakit hati dan lain-lain.

Menurut Ivanko dalam Hamali (2018:236) konflik adalah pertentangan kebutuhan, nilai-nilai dan kepentingan yang aktual yang dirasakan oleh anggota organisasi. Menurut Umam dalam Hamali (2018:235) konflik adalah suatu gejala

ketika individu atau kelompok menunjukkan sikap atau perilaku “bermusuhan” terhadap individu atau kelompok lain, sehingga memengaruhi kinerja dari salah satu atau semua pihak yang terlibat.

Berdasarkan pengertian dari beberapa ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa konflik kerja merupakan pertentangan antara individu, antara kelompok dan antara organisasi yang disebabkan adanya ketidakcocokan suatu kondisi yang dialami oleh pegawai karena adanya hambatan komunikasi, perbedaan tujuan, status, sikap, penilaian, atau pandangan yang berbeda antara satu dengan yang lainnya.

2) Ciri-Ciri Konflik Kerja

Dalam organisasi yang sedang mengalami konflik dalam aktivitasnya menunjukkan ciri-ciri, sebagaimana dikemukakan oleh Wahyudi (dalam Nawawi, 2010) sebagai berikut:

1. Terdapat perbedaan pendapat atau pertentangan antara individu atau kelompok.
2. Terdapat perselisihan dalam mencapai tujuan yang disebabkan adanya perbedaan persepsi dalam menafsirkan program organisasi.
3. Terdapat pertentangan norma, dan nilai-nilai individu maupun kelompok.
4. Adanya sikap dan perilaku saling meniadakan, menghalangi pihak lain untuk memperoleh kemenangan dalam memperebutkan sumber daya organisasi yang terbatas.
5. Adanya perdebatan dan pertentangan sebagai akibat munculnya kreativitas, inisiatif atau gagasan-gagasan baru dalam mencapai tujuan organisasi.

3) **Bentuk – Bentuk Konflik Kerja**

Menurut Mangkunegara dalam Hamali (2018:239) mengelompokkan konflik menjadi beberapa bagian, terdiri dari :

1. Konflik hierarki

Konflik yang terjadi pada tingkatan hierarki organisasi, contohnya, konflik antara komisaris dengan direktur utama, manajer dengan bawahannya, pengurus yayasan dengan anggotanya.

2. Konflik fungsional

Konflik yang terjadi dari bermacam-macam fungsi departemen dalam organisasi. Contohnya, konflik antara departemen produksi dengan departemen pemasaran.

3. Konflik Staf dengan Kepala Unit

Konflik yang terjadi antara pemimpin unit dengan stafnya terutama staf yang berhubungan dengan wewenang atau otoritas kerja. Contohnya, karyawan staf secara tidak formal mengambil wewenang berlebihan.

4. Konflik Formal – Informal

Konflik yang terjadi yang berhubungan dengan norma yang berlaku diorganisasi formal. Contohnya, pemimpin yang menempatkan norma yang salah pada organisasi. Sebagai contoh individu mungkin dihukum atau diasingkan oleh kelompok kerja karena melanggar norma kelompok.

4) **Indikator Konflik Kerja**

Indikator konflik kerja menurut Boles & Donofrio (dalam Roboth, 2015) terdiri dari lima indikator, diantaranya:

1. Tekanan kerja.
2. Banyaknya tuntutan tugas.
3. Kurangnya kebersamaan keluarga.
4. Sibuknya dengan pekerjaan.
5. Konflik komitmen dan tanggung jawab terhadap pekerjaan.

2.1.4 Kompensasi Finansial

1) Pengertian Kompensasi Finansial

Sejumlah perusahaan memberikan imbalan berupa uang atau kenikmatan bagi karyawannya sebagai perlengkapan gaji dan tunjangan. Ini merupakan bagian dari kompensasi manajemen yang diberikan oleh organisasi bisnis kepada karyawan atas kontribusi mereka dalam bentuk waktu, tenaga, pikiran dan keahlian.

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.

Menurut Hasibuan (2017:119) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, 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. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis. Sedangkan menurut Wibowo (2016:271) kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat dikatakan bahwa kompensasi finansial adalah penghargaan atau balas jasa yang diberikan berupa uang dan kenikmatan lainnya oleh perusahaan kepada karyawan atas hasil kerja karyawan demi tercapainya tujuan organisasi.

2) Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2016:121-122) tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah sebagai berikut:

1. Ikatan kerja sama.
2. Kepuasan kerja.
3. Pengadaan efektif.
4. Motivasi.
5. Stabilitas karyawan.
6. Disiplin.
7. Pengaruh serikat buruh.
8. Pengaruh pemerintah.

3) Jenis Kompensasi Finansial

Menurut Simamora dalam Badriyah (2015:164-168) kompensasi (*compensation*) merupakan pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai balas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

1. Kompensasi Langsung (*direct compensation*)

Kompensasi langsung merupakan penghargaan yang diterima pegawai dalam bentuk uang. Kompensasi langsung berupa upah, gaji, insentif dan tunjangan lain. Kompensasi langsung terdiri sebagai berikut:

1) Gaji/Upah

Menurut Hasibuan (2016:118) gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti.

2) Upah Insentif

Menurut Hasibuan (2016:118) upah insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar.

3) Bonus

Menurut Simamora dalam Badriyah (2015:167) adalah pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja.

2. Kompensasi Tidak Langsung (*indirect compensation*)

Menurut Handoko dalam Badriyah (2015:168) kompensasi tidak langsung adalah balas jasa pelengkap atau tunjangan yang diberikan kepada pegawai berdasarkan kemampuan perusahaan. Dengan demikian, kompensasi tidak langsung merupakan balas jasa yang diberikan dalam bentuk pelayanan pegawai karena diperlakukan sebagai upaya penciptaan kondisi kepuasan kerja yang menyenangkan.

4) Indikator kompensasi finansial

Menurut Rufaidah, *et. al.*, (2017) mendefinisikan ada lima indikator kompensasi finansial yaitu:

1. Gaji, berkaitan dengan pendapatan karyawan dalam suatu perusahaan atau instansi lainya yang sudah ditentukan waktunya.
2. Upah, berkaitan dengan pendapatan karyawan dalam suatu perusahaan akan tetapi tidak tentu nominal yang didapat.
3. Tunjangan, berkaitan dengan perusahaan atau instansi lainya untuk menanggung karyawan atau pegawainya mulai dari kesehatan ataupun lainnya.
4. Insentif, berkaitan dengan pendapatan karyawan selain dari gaji dan tunjangan.
5. Komisi atau Bonus, berkaitan dengan pencapaian karyawan jika dalam bekerja lebih maksimal atau memuaskan bagi perusahaan maka akan diberikan hadiah.

2.1.5 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Mangkunegara (2015:67) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Simanjutak dalam Widodo (2015:131) kinerja merupakan tingkatan pencapaian hasil atas tugas tertentu yang dilaksanakan. Simanjutak dalam Widodo (2015:131) juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu. Sedangkan menurut Widodo (2015) kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.

Berdasarkan beberapa pengertian kinerja menurut para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian. Atau kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

2) Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2015:67) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Kemampuan Faktor

Secara psikologis kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realiti (*skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Jadi, jika seorang pemimpin atau karyawan tersebut mempunyai potensi atau keahlian dalam bekerja di suatu organisasi bisa jadi akan meningkatkan kemajuan dari organisasi tersebut.

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Widodo (2015) adalah sebagai berikut;

- 1) Sasaran : adanya rumusan sasaran yang jelas tentang apa yang diharapkan oleh organisasi untuk dicapai.
- 2) Standar : apa ukurannya bahwa seseorang telah berhasil mencapai sasaran yang diinginkan.
- 3) Umpan : balik informasi terhadap kegiatan yang berkaitan dengan upaya mencapai sasaran sesuai standar yang telah ditentukan.
- 4) Peluang : beri kesempatan orang itu untuk melaksanakan tugasnya mencapai sasaran tersebut.
- 5) Sarana : sediakan sarana yang diperlukan untuk mendukung pelaksanaan tugasnya.
- 6) Kompetensi : beri pelatihan yang efektif, yaitu bukan sekedar belajar tentang sesuatu, tetapi belajar bagaimana melakukan sesuatu.
- 7) Motivasi : harus bisa menjawab pertanyaan “mengapa saya harus melakukan pekerjaan ini.

3) Faktor Kendala Kinerja

Menurut Mangkunegara (2015:67) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kurangnya motivasi kerja

Banyak hal yang bisa menyebabkan kurangnya motivasi kerja, misalnya kompensasi yang tidak sesuai, pekerjaan tidak sesuai *job specification*, atasan tidak punya *leadership* yang baik, prospek karir tidak jelas, dan lain-lain.

2. Kurangnya kemampuan

Kurang kemampuan karena kurang pengetahuan, pengalaman, atau keahlian akan sangat mempengaruhi kinerja.

3. Waktu kerja dan beban kerja berlebih

Bisa diakibatkan oleh pembagian kerja yang tidak merata, jumlah staf kurang, atau mengejar *deadline*, yang mengakibatkan kelelahan karena bekerja melampaui ambang kemampuan normal manusia.

4. Kesehatan kurang mendukung

Gangguan kesehatan dapat berakibat pada menurunnya jumlah output yang bisa dihasilkan dan meningkatnya jumlah kesalahan yang dibuat.

5. Pekerjaan monoton dan membosankan

Pekerjaan yang terlalu terspesialisasi dapat membosankan dan menyebabkan frustrasi sehingga efisiensi menurun.

6. Faktor psikologis

Faktor psikologis misalnya rasa tanggung jawab yang menambah beban pikiran, rasa khawatir yang berlebihan, stres, dan konflik antar pegawai.

7. Faktor lingkungan kantor

Faktor lingkungan kantor misalnya penerangan, cahaya, bunyi/suara, temperatur, dan sirkulasi udara.

4) Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Ibid dalam Hesti Yolanda (2018) untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada 5 indikator, yaitu :

1. Kualitas

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

2. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti unit.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijakan yang ditetapkan perusahaan.

4. Efektivitas

Efektivitas adalah tingkat penggunaan sumber daya organisasi.

5. Alat atau sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah kajian yang relevan dengan permasalahan yang diangkat yaitu digunakan untuk bahan pendukung dalam pelaksanaan penelitian, sebagai berikut:

2.2.1 Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

- 1) Penelitian yang dilakukan oleh Sari (2015) yang hasil penelitiannya berjudul Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta. Hasil penelitian menemukan bahwa stres kerja juga signifikan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.
- 2) Penelitian yang dilakukan oleh Wartono (2017) yang berjudul Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Hasilnya menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang sangat kuat atau signifikan dengan arah yang positif terhadap kinerja karyawan.
- 3) Penelitian yang dilakukan oleh I Wayan Bagia dkk., (2018) yang berjudul Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan UD Sura Raditya Negara. Hasil penelitian menemukan bahwa stres kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bagian Tenaga Penjualan UD Sura Raditya Negara.
- 4) Penelitian yang dilakukan oleh Arfani dan Bachruddin (2018) dengan judul Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Sucofindo Cabang Bandung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan menunjukkan bahwa stres kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, stres kerja secara parsial berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

- 5) Penelitian yang dilakukan oleh Nurliani Kuraising (2020) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit Makassar. Penelitian ini menunjukkan terdapat hubungan negatif antara stres kerja dengan kinerja.

2.2.2 Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

- 1) Penelitian yang dilakukan oleh Amelia Rahma Iresa, Hamidah Nayati Utami dan Arik Prasetya (2015) dengan judul Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Malang). Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa konflik kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel stres kerja. Variabel stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
- 2) Penelitian yang dilakukan oleh Maulana (2015), dengan judul Pengaruh Konflik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PDAM Tirta Moedal Kota Semarang). Hasil penelitian menyatakan bahwa pengaruh negatif dan signifikan konflik terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Moedal Kota Semarang, artinya semakin tinggi konflik maka akan semakin rendah kinerja karyawan.
- 3) Penelitian yang dilakukan oleh Muhamad Rosidhan Anwari, Bambang Swasto Sunuharyo dan Ika Ruhana (2016), dengan judul Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT.Telkomsel Branch Malang). Berdasarkan hasil analisis

variabel konflik kerja dan stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

- 4) Penelitian yang dilakukan oleh Laode Asfahyadin A, Nofal Nur, H. Muh. Taufik, Gusli Topan Sabara, Rosmawaty, Kartini and Mirad (2017), dengan judul *The Influence Of Work Family Conflict And Work Stress On Employee Performance at PT. Telkom Indonesia Tbk Cabang Bogor*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa konflik dan stres memiliki pengaruh secara simultan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia Tbk Cabang Bogor.
- 5) Penelitian yang dilakukan oleh Rifandi (2017) melakukan penelitian tentang Pengaruh Konflik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Sulawesi Tenggara. Hasil penelitian menyatakan bahwa konflik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Sulawesi Tenggara.

2.2.3 Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan

- 1) Penelitian yang dilakukan oleh Leonardo dan Andreani (2015) dengan judul Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kopanitia. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kopanitia.
- 2) Penelitian yang dilakukan oleh I Putu Purnama Putra dan Ni wayan Mujiati (2016) dengan judul Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Finansial dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Take Japanese Restaurant Legian Kuta Bali. Berdasarkan hasil penelitian

dapat di ketahui bahwa kompetensi, kompensasi finansial dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan Take Japanese Restaurant Legian Kuta Bali.

- 3) Penelitian yang dilakukan oleh Purnomo dan Dwiloka (2017) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Komunikasi Pimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Jateng Cabang Temanggung. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja, kompensasi dan komunikasi secara bersama sama berpengaruh terhadap kinerja di PT Bank Jateng Cabang Temanggung.
- 4) Penelitian yang dilakukan oleh Luqman Ashidiq Wijaya (2018) dengan judul Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung, Kompensasi Tidak Langsung dan Motivasi Terhadap Kinerja Pengemudi Ojek Online di Jakarta. Berdasarkan hasil penelitian dapat di ketahui bahwa kompensasi finansial langsung, kompensasi tidak langsung dan motivasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja ojek *online* di Jakarta.
- 5) Penelitian yang dilakukan oleh Mutholib (2019) dengan judul Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Liabilities. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan kerja, kompensasi finansial, berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Dengan hasil penelitian yang ditunjukkan oleh jurnal-jurnal sebelumnya tersebut, maka peneliti terdorong untuk menguji pengaruh stres kerja, konflik kerja dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan dengan mengambil

tempat penelitian di instansi pemerintah, yaitu pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gianyar.

