BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan perusahaan penyedia jasa konstruksi di Indonesia semakin ketat dan di tuntut berkompetisi dengan perusahaan penyedia jasa konstruksi lainnya, untuk dapat berkompetisi dipasar industri konstruksi, perusahaan harus memiliki sumber daya yang memadai, baik itu peralatan teknologi dan sumber daya manusia sebagai penggerak utama perusahaan. Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia atau karyawan dalam rangka pencapaian tujuannya secara efektif dan efisien. Tersedianya sumber daya yang profesional telah menjadi kebutuhan strategis perusahaan. Kebutuhan ini didasari oleh pemahaman bahwa manusia adalah penentu atas semua kinerja organisasi (Sulastri,2020). Mewujudkan sumber daya manusia yang profesional bagi sebuah perusahaan kadang-kadang mengalami hambatan. Hambatan tersebut bisa muncul dari faktor perusahaan maupun dari dalam diri karyawan sendiri, oleh karena itu perusahaan harus memikirkan cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan karyawan agar dapat mendorong kemajuan perusahaannya dalam rangka bersama-sama mencapai tujuan perusahaan.

UNMAS DENPASAR

Dalam proses pencapaian tujuan, perusahaan memberikan standar yang harus dicapai oleh setiap karyawan. Mengoptimalkan hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dapat dilakukan dengan cara menilai kinerja kerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan

kepadanya. Kriteria penilaian meliputi tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, dan kerjasama dalam tim (Kartika dan Haryani, 2018).

Menurut Pusparani (2021) kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor pengalaman, ketrampilan, kemampuan, pendidikan, beban kerja, stress kerja, kompensasi, dan lain-lain. Penilaian kinerja dapat dilakukan oleh atasan langsung dan teman sejawat, atau oleh seseorang tertentu yang menurut pemimpin memiliki keahlian dalam bidangnya. Penilaian kinerja secara formal dilakukan secara periodik, seperti setiap bulan, triwulan, kwartal, semester, atau setiap tahun (Kartika dan Haryani, 2018). Penilaian ini dilakukan untuk meningkatkan kapasitas yang dimiliki karyawan untuk memanfaatkan peluang yang ada, untuk menghindari berbagai ancaman, dan untuk meminimalisir berbagai kelemahan yang dimiliki karyawan. Meskipun demikian, penilaian kerja sering kali menimbulkan tekanan dan beban bagi karyawan. Hal ini disebabkan karyawan khawatir penilaian prestasi kerjanya tidak baik atau tidak mencapai standar yang telah ditetapkan.

Menurut Koesomowidjojo (2017:22) beban kerja adalah salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan. Menurut Sunyoto (2012: 64), beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang berlebihan yang menempatkan seseorang dalam bahaya stres karena ketegangan yang meningkat. Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan suatu unit organisasi dalam waktu yang ditentukan. Beban kerja yang terlalu berat atau kemampuan fisik yang terlalu lemah dapat mengakibatkan seorang pegawai menderita gangguan atau penyakit akibat kerja, oleh karena itu, pembagian beban kerja yang tepat dan sesuai dengan kemampuan karyawan sangat penting untuk

UNMAS DENPASAR

diperhatikan karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan juga pencapaian perusahaan. beban kerja yang ditanggung oleh karyawan yang bekerja di perusahaan kontruksi akan berbeda dengan karyawan yang bekerja diluar perusahaan tersebut. secara umum, karyawan yang bekerja diperusahaan kontruksi harus memiliki kemampuan yang lebih, baik dalam perhitungan, pemikiran, dan seni. Selain itu adanya tuntuan perilaku karyawan yang harus dijaga, dimana ada pelanggan yang banyak mempunyai keinginan. Ditemukan Gap dari hasil penelitian terdahulu, penelitian Rolos, dkk. (2018) hasil beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Setiawati (2018) menyatakan beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Siburian dkk., (2021) yang menyatakan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Husin dkk., (2021) menyatakan variabel beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian Priastayadi dan Sudarnaya (2023) menyatakan beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian Neksen (2021) menyatakan beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Dewi dkk., (2023) menyatakan beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Stres kerja merupakan suatu perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Menurut Kartika dan Haryani (2018) stres dapat terjadi karena beberapa faktor, antara lain dari faktor pekerjaan, faktor non-pekerjaan, dan faktor dari pribadi seseorang. Stres dapat berakibat positif dan negatif. Akibat positif dari stres seperti dapat memotivasi seseorang, merangsang

kreativitas, mendorong untuk lebih giat bekerja, dan memberikan inspirasi untuk menjalani hidup yang lebih baik. Akibat negatif dari stres yaitu individu akan merasa cemas, agresif, depresi, emosi meningkat, gugup, dan mengasingkan diri. Stres dapat dihindari oleh setiap karyawan, oleh sebab itu pemimpin bertanggung jawab terhadap keamanan, kenyamanan dari setiap tugas yang diberikan kepada karyawannya. Stres kerja juga perlu diatur agar karyawan memiliki tingkat stres yang cukup, sehingga karyawan akan terangsang untuk mengerjakan sebuah pekerjaan dengan produktif (Dewantara, 2019). Stres kerja mampu mempengaruhi berbagai macam faktor dalam ruang lingkup sumber daya manusia, salah satunya adalah kinerja karyawan. Maka dari itu perusahaan perlu menciptakan sebuah kondisi yang sesuai baik dari segi beban kerja, maupun stres kerja agar kinerja karyawan tidak menurun.

Ditemukan Gap dari hasil penelitian terdahulu, penelitian yang dilakukan oleh Findasari, dkk (2018), Rahman dan Kader (2019), Ginting dan Pancasasti (2022) menyatakan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal berbeda di dapatkan dari penelitian yang dilakukan oleh Gustianto dan Islamuddin (2022) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Selain itu kompensasi mungkin memiliki pengaruh terhadap kinerja seseorang karyawan dalam perusahaan (Hardin, 2022).

Menurut Kasmir (2019: 233) kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan. Menurut Sedarmayanti (2017: 263) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa mereka. Menurut Marwansyah (2010: 269) kompensasi merupakan imbalan yang

UNMAS DENPASAR

perusahaan berikan kepada para karyawan atas kinerja yang diberikan terhadap organisasi baik imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non-finansial. Menurut Mahdi (2019) Kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, salah satu alasan utama seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seseorang akan bekerja secara maksimal agar mendapat kompensasi yang sesuai. Kompensasi merupakan cara perusahaan untuk meningkatkan kualitas karyawannya untuk pertumbuhan perusahaan. Setiap perusahaan memiliki suatu sistem kompensasi yang berbeda-beda sesuai dengan visi, misi, dan tujuannya.

Ditemukan Gap dari hasil penelitian terdahulu, penelitian Yolanda (2018) menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Rahman dan Kader (2019) menyatakan kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil berbeda didapatkan oleh Rahayu dan Liana (2020) kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

PT. Bali Cukup Mandiri, merupakan perusahaan kontraktor MEP yang melakukan pekerjaan jasa pelaksanaan *mechanical electrical* dan *plumbing* dengan kelengkapan peralatan MEP yang menunjang pekerjaan, perusahaan telah menyelesaikan puluhan proyek besar, tersebar di sebagian besar wilayah Bali dan beberapa di wilayah Indonesia lainnya, dan masih banyak lagi proyek lain yang masih dalam pengerjaan. Berikut jumlah proyek yang dikerjakan oleh PT. Bali Cukup Mandiri tahun 2018-2022.

UNMAS DENPASAR

Tabel 1.1
Jumlah Proyek Yang Dikerjakan PT. Bali Cukup Mandiri Tahun 2018-2022.

No	Tahun	Realisasi	Target	Persentase
1	2018	10	15	67%
2	2019	10	15	67%
3	2020	5	10	50%
4	2021	4	10	40%
5	2022	13	15	87%
Total		42	65	62%

Sumber: PT. Bali Cukup Mandiri, 2023.

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat diketahui realisasi dan target proyek yang dikerjakan PT. Bali Cukup Mandiri tahun 2018-2022 mengalami fluktuasi setiap tahunnya, jumlah proyek tertinggi didapatkan pada tahun 2022 yaitu sebanyak 13 dari 15 proyek yang ditargetkan, secara keseluruhan persentase target yang tercapai adalah 62 persen, hal ini menunjukan belum maksimalnya kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena tersebut maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul "**Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bali Cukup Mandiri**".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1) Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bali Cukup Mandiri?
2) Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bali Cukup Mandiri?
3) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bali Cukup Mandiri?

UNMAS DENPASAR

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bali Cukup Mandiri.
2) Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bali Cukup Mandiri.
3) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bali Cukup Mandiri.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang terkait, antara lain:

1) Manfaat Teoritis
   a) Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran terhadap kinerja karyawan di perusahaan yang terus berkembang sesuai dengan tuntutan dan sesuai dengan kebutuhan perkembangan perusahaan.
   b) Sebagai refrensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan meningkatkan kinerja pada karyawan serta menjadi kajian lebih lanjut.
2) Manfaat Praktis

   Hasil dari penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi bagi PT. Bali Cukup Mandiri untuk menentukan kebijakan yang berkaitan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan beban

UNMAS DENPASAR

kerja yang diberikan kepada karyawan, stres kerja yang dialami, dan mengevaluasi sistem kompensasi yang diberikan karyawan untuk meningkatkan kinerja.

UNMAS DENPASAR

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Teori penetapan tujuan (*goal setting theory*) awalnya dikemukakan oleh Edwin Locke (1968) yang mengatakan adanya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). *Goal setting theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan oleh organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Menurut teori ini salah satu dari karakteristik perilaku yang mempunyai tujuan yang umum diamati ialah bahwa perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku itu mencapai penyelesaiannya, sekali seseorang memulai sesuatu (seperti suatu pekerjaan, sebuah proyek baru), maka akan terus mendesak sampai tujuan tercapai. Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang.

UNMAS DENPASAR

Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu. *Goal setting theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan, jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi kerja (kinerja) yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja. Berdasarkan pendekatan *goal setting theory*, kinerja

instansi pemerintah diasumsikan sebagai tujuannya, sedangkan variabel *good governance*, pemanfaatan teknologi informasi dan sistem pengendalian intern pemerintah sebagai faktor penentu. Jika faktor tersebut diterapkan secara baik maka kinerja pemerintah yang baik akan tercapai.

2.1.2 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2018:2), "kinerja dinyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya".

Menurut Anggapradja dan Wijaya (2017:75) menyatakan kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang telah di capai oleh seseorang, dilaksanakan pada tugas dan tanggung jawab mereka sesuai dengan keahlian masing-masing untuk bersama-sama mempromosikan perusahaan dan tidak melanggar ketentuan hukum dan etika dalam pelaksanaannya. Menurut Sunarsih dan Helmawati (2017: 264) menyatakan kinerja adalah refleksi dari tingkat pencapaian yang terkait dengan pelaksanaan program atau kebijakan untuk tujuan, visi, dan misi organisasi yang di rumuskan dalam hal perencanaan strategis.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan berdasarkan

UNMAS DENPASAR

standarisasi atau ukuran dan waktu yang disesuaikan dengan jenis pekerjaannya yang menjadi tanggung jawab setiap karyawan yang sesuai dengan norma dan etika yang telah ditetapkan.

2) Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2018:13), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sebagai berikut.

a) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ), Motivasi kerja (EQ) dan kemampuan reality (*knowledge* + *skill*). Artinya pimpinan dan anggota memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110 – 120) apalagi IQ *superior*, *very superior*, *gifted*, dan *genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya, Motivasi kerja (EQ) meliputi kemampuan menggunakan perasaan-perasaan untuk memadu pikiran dan tindakan. Serta terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mengerjakan pekerjaan dengan hasil yang maksimal.

b) Faktor Motivasi

UNMAS DENPASAR

Faktor motivasi dapat diartikan sebagai sebuah sikap (*attitude*) pimpinan dan anggota terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi dan sebaliknya jika bersifat negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan situasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup hubungan kerja, disiplin kerja mencakup

fasilitas kerja yang diberikan perusahaan, iklim kerja yang dapat menciptakan komitmen karyawan terhadap perusahaan, kebijakan pimpinan, disiplin kerja para karyawan, pola kerja dan kondisi kerja yang ada di dalam organisasi.

3) Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Pratiwi dan Widodo (2022), indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu:

a) Kualitas kerja yaitu kemampuan karyawan menunjukkan kualitas hasil kerja ditinjau dari segi ketelitian dan kerapian.
b) Kuantitas kerja yaitu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan sejumlah hasil tugas hariannya.
c) Pengetahuan tentang pekerjaan yaitu pengertian tentang semua tingkat pekerjaan dan hal-hal yang berkaitan dengan hal tersebut.
d) Jangka waktu output yaitu tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan yang lain.
e) Kemampuan bekerjasama yaitu kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

UNMAS DENPASAR

2.1.3 Konsep Beban Kerja

1) Pengertian Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2018:22) Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan, apabila sebagian besar karyawan bekerja sesuai dengan standar perusahaan, maka tidak menjadi masalah. Sebaliknya, jika karyawan bekerja di bawah standar maka beban kerja yang diemban berlebih. Sementara jika karyawan bekerja di atas standar, dapat berarti estimasi standar yang ditetapkan lebih rendah dibanding kapasitas karyawan sendiri. Kebutuhan SDM dapat dihitung dengan mengidentifikasikan seberapa banyak output perusahaan pada divisi tertentu yang ingin dicapai. Kemudian hal itu diterjemahkan dalam bentuk lamanya (jam dan hari) karyawan yang diperlukan untuk mencapai output tersebut, sehingga dapat diketahui pada jenis pekerjaan apa saja yang terjadi deviasi negatif atau sesuai standar.

Menurut Wulandari (2017), beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu (Achyana, 2016) dalam Diana, 2019. Menurut Vanchapo (2020:1) Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan

UNMAS DENPASAR

menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja. Menurut Monika dan Putra (2018) beban kerja adalah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas dari suatu pekerjaan atau suatu kelompok jabatan yang dilakukan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu.

Berdasarkan pendapat para ahli maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah sesuatu yang harus dikerjakan dan diselesaikan sesuai dengan kemampuan atau tuntutan yang harus dihadapi.

2) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2018:24) perusahaan hendaknya memperhatikan faktor faktor yang mempengaruhi beban kerja, antara lain:

a) Faktor Internal

Internal yang mempengaruhi beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal seperti berupa jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan (faktor somatis) dan motivasi, kepuasan, keinginan, atau persepsi (faktor psikis).

UNMAS DENPASAR

b) Faktor Eksternal

Faktor Eksternal yang mempengaruhi beban kerja adalah faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan seperti: lingkungan kerja, tugas tugas fisik dan organisasi kerja.

3) Indikator Beban Kerja

Menurut Rumawas (2018) ada 3 indikator dalam beban kerja diantaranya:

a) Target yang Harus Dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, misalnya untuk menggiling, melinting, mengepak dan mengangkut. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu

b) Kondisi Pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

UNMAS DENPASAR

c) Standar Pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2.1.4 Konsep Stres Kerja

1) Pengertian Stres Kerja

Menurut Hamali (2018:241) stres kerja merupakan kondisi-kondisi internal dan eksternal yang menciptakan situasi-situasi yang penuh tekanan dan gejala-gejalanya dialami oleh setiap orang yang tertekan. Sumandar (2018) bahwa karyawan yang memiliki beban pekerjaan tinggi, kebijakan organisasi yang merugikan karyawan, struktur organisasi yang tidak baik, konflik dan ketidakjelasan peran individu akan mengakibatkan karyawan mengalami stres. Apabila stres kerja yang dialami karyawan dibiarkan begitu saja oleh perusahaan, maka akan memiliki dampak yang kurang baik ke perusahaan itu sendiri.

Mangkunegara (2017:157) mengartikan stres kerja sebagai suatu kondisi dimana karyawan merasakan sebuah tekanan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja dapat mengakibatkan keadaan emosi seseorang tidak stabil, rasa cemas berlebih, tegang, gugup dan gangguan lainya. Semakin tinggi tingkat kecemasan seorang karyawan maka semakin tinggi juga stres kerja yang akan dialaminya dan sebaliknya semakin rendah tingkat kecemasan dan tekanan dalam sebuah perusahaan maka akan semakin rendah juga tingkat stres kerja seorang karyawan.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan suatu ketegangan yang terjadi karena

UNMAS DENPASAR

adanya beberapa masalah yang menyebabkan karyawan merasa kurang nyaman, cemas dan tidak bisa berpikir dengan baik.

2) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Terdapat berbagai macam faktor-faktor penyebab terjadinya stres kerja, antara lain sebagai berikut.

a) Beban kerja yang berlebihan.
b) Pemberian upah yang rendah atau tidak sesuai.
c) Waktu kerja yang tidak efisien dan kurang memadai.
d) Permasalahan yang terjadi antara individu dengan pimpinan atau karyawan lainnya.
e) Tekanan dari atasan yang selalu menuntut karyawannya.
f) Pemberian upah yang rendah atau tidak sesuai.

3) Indikator Stres Kerja

Menurut Robbins (2006:72) mengutarakan bahwa ada 4 indikator stres kerja , yaitu:

a) Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dilakukan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik.
b) Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dikerjakan dalam suatu organisasi.
c) Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain.

UNMAS DENPASAR

d) Kepemimpinan, beberapa pihak selaku pimpinan dalam gaya manajemen pada organisasi dapat membuat iklim organisasi yang ketegangan, ketakutan, dan kecemasan.

2.1.5 Konsep Kompensasi

1) Pengertian Kompensasi

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. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan Afandi (2018:191). Sedangkan menurut Suparyadi (2015:271-272) "kompensasi adalah keseluruhan imbalan yang diterima olch karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikannya kepada organisasi, baik yang bersifat finansial maupun nonfinansial.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan kompensasi merupakan seluruh yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan pada perusahaan. Pemberian kompensasi yang tepat akan berpengaruh positif pada karyawan, karena tidak dapat dipungkiri bahwa kompensasi menjadi tujuan utama untuk sebagian besar karyawan yang bekerja di dalam suatu perusahaan.

UNMAS DENPASAR

2) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Sistem pemberian kompensasi setiap perusahaan kepada karyawannya dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor-faktor ini merupakan tantangan setiap organisasi untuk menentukan kebijaksanaan kompensasi untuk karyawannya. Menurut Notoatmodjo (2009:144-145) dalam (Subakti dkk, 2022) faktor-faktor tersebut antara lain sebagai berikut:

a) Produktivitas

Organisasi apapun berkeinginan untuk memperoleh keuntungan. Keuntungan ini dapat berupa material, maupun keuntungan non-material. Untuk itu maka organisasi harus mempertimbangkan produktivitas karyawannya dalam kontribusinya terhadap keuntungan organisasi tersebut, dari itu organisasi tidak akan membayar atau memberikan kompensasi melebihi kontribusi karyawan kepada organisasi melalui produktivitas mereka.

b) Kemampuan untuk membayar

Pemberian kompensasi akan tergantung kepada kemampuan organisasi itu untuk membayar (*ability to pay*). Organisasi apa pun tidak akan membayar karyawannya sebagai kompensasi, melebihi kemampuannya. Sebab kalau tidak, organisasi tersebut akan gulung tikar.

c) Kesediaan untuk membayar

Kesediaan untuk membayar akan berpengaruh terhadap kebijaksanaan pemberian kompensasi kepada karyawannya. Banyak

UNMAS DENPASAR

organisasi yang mampu memberikan kompensasi yang tinggi, tetapi belum tentu mereka mau atau bersedia untuk memberikan kompensasi yang memadai.

d) Suplai dan permintaan tenaga kerja

Banyak sedikitnya tenaga kerja di pasaran kerja akan mempengaruhi sistem pemberian kompensasi. Bagi karyawan yang kemampuannya sangat banyak terdapat di pasaran kerja, mereka akan diberikan kompensasi lebih rendah daripada karyawan yang kemampuannya langka di pasaran kerja.

e) Organisasi karyawan

Adanya organisasi-organisasi karyawan akan mempengaruhi kebijakan pemberian kompensasi. Organisasi karyawan ini biasanya memperjuangkan anggotanya untuk memperoleh kompensasi yang sepadan, apabila ada organisasi yang memberikan kompensasi yang tidak sepadan maka organisasi karyawan ini akan menuntut.

f) Berbagai peraturan dan perundang-undangan

Semakin baik sistem pemerintahan, maka semakin baik pula sistem perundang-undangan, termasuk di bidang perburuhan (karyawan) atau ketenagakerjaan. Berbagai peraturan dan undang-undang ini jelas akan mempengaruhi sistem pemberian kompensasi karyawan oleh setiap organisasi, baik pemerintah maupun swasta.

3) Indikator Kompensasi

. Kompensasi yang diberikan bisa berbentuk uang maupun dalam bentuk lain tergantung kebijakan masing-masing dari

UNMAS DENPASAR

perusahaan tersebut. Adapun indikator kompensasi menurut Handoko (2017) yaitu:

a) Gaji yaitu gaji yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang mereka lakukan.
b) Tunjangan yaitu sesuatu yang didapatkan oleh karyawan berupa tambahan penghasilan ataupun jaminan kesehatan.
c) Insentif adalah tambahan penghasilan berupa bonus, komisi, dan lain sebagainya.
d) Penghargaan (*reward*) adalah sebuah pemberian non finansial oleh perusahaan kepada karyawan sebagai wujud balas jasa atas pekerjaan yang telah mereka lakukan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu berfungsi sebagai acuan dan pendukung untuk melakukan penelitian. Berikut penelitian terdahulu dalam penelitian ini.

1) Rolos, dkk (2018) dengan judul penelitian Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. Hasil penelitian dilakukan dengan uji-t dan juga sesuai dengan jawaban dari responden di perusahaan asuransi Jiwasraya Cabang Manado kota menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja karyawan. Dari hasil analisis regresi menjelaskan bahwa peningkatan atau penurunan suatu kinerja karyawan tidak sepenuhnya tergambarkan oleh variabel beban kerja tetapi ada yang lain variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh hasil beban kerja berpengaruh

UNMAS DENPASAR

negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya cabang kota Manado, jelas jika beban kerja bertambah mengurangi potensi kinerja karyawan dan jika tidak maka akan menurunkan beban kerja meningkatkan potensi kinerja karyawan, dengan target beban kerja sistem prestasi, memberikan bimbingan dan pembinaan terhadap calon agen baru hingga dapat menurunkan potensi kinerja karyawan.

Perbedaan dengan penelitian saat ini yaitu lokasi penelitian yang berbeda, dan tidak memakai variabel stres kerja dan kompensasi.

2) Setiawati, dkk (2018) dengan judul penelitian Pengaruh Beban Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Maybank Indonesia Tbk Cabangpusat Samarinda. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh beban kerja dan karakteristik individuterhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan adalah teknik sampling dan sensus. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 44 responden, metode analisis data yang digunakan adalahregresi linear berganda.Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : bahwa Beban Kerja berpengaruh signifikanterhadap kinerja dibuktikan dengan output dimana nilai thitung > ttabel (2,244 > 2,018) dengan nilaisignifikan 0,030 < 0,05. Karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja dibuktikandengan output thitung> ttabel (3,176 > 2,018) dengan nilai signifikan 0,003 < 0,05. Beban Kerja DanKaraktersitik Individu secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan

UNMAS DENPASAR

terhadap kinerja, hasil ini dibuktikan dengan hasil fhitung sebesar 27,029 dengan tingkat signifikan 0,000, karena nilai fhitung dihasilkan lebih besar dari pada ftabel (3,21) dan nilai signifikan yang dihasilkan tersebut lebih kecildari 0,05.

Perbedaan dengan penelitian saat ini yaitu lokasi penelitian yang berbeda tidak memakai variabel stres kerja dan kompensasi.

3) Kartika dan Haryani (2018) dengan judul penelitian Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan RS Ludira Husada Tama Yogyakarta. Organisasi/perusahan memerlukan sumber daya manusia untuk menjalankan seluruh aktivitas usahanya, baik yang berhubungan dengan operasi, pemasaran, keuangan, sumberdaya manusia, maupun sistem informasinya. Sumber daya manusia diyakini menjadi salah satu faktor penting dalam mencapai kinerja organisasi yang unggul. Dari berbagai faktor yang harus diperhatikan untuk mencapai kinerja tersebut adalah beban kerja, stres kerja, dan motivasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja, stres kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Ludira Husada Tama Yogyakarta. Jumlah sampel sebesar 110 responden, pengumpulan data menggunakan kuesioner, dan menggunakan analisis regresi linear. Hasil dalam penelitian menunjukkan: variabel beban kerja dan motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan; variabel beban kerja, stres kerja, dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan; dari ketiga variabel, yang paling besar pengaruhnya adalah

UNMAS DENPASAR

variabel beban kerja. Variabel beban kerja, stres kerja, dan motivasi memberikan sumbangan pengaruh sebesar 26,4% sisanya sebesar 73,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

Perbedaan dengan penelitian saat ini yaitu lokasi penelitian yang berbeda dan tidak memakai variabel kompensasi.

4) Findasari, dkk (2018) dengan judul penelitian Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui stres kerja, beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan. Jenis penelitian deskriptif kuantitatif, populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan jember. Sampel yang di gunakan sebanyak 60 responden, menggunakan stratified random sampling, statified random sampling ialah pengambilan sampel dari anggota populasi secara acak dan berstrata secara proporsional, dilakukan sampling ini apabila anggota populasinya theterogen (tidak sejenis). Alat analisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil uji t menunjukkan signifikansi stres kerja (0,000), beban kerja (0,003), kompensasi (0,014) lebih kecil dari 0,05, sehingga secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji f menunjukan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehinga secara simultan stres kerja, beban kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

UNMAS DENPASAR

Uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa 63,2% kinerja karyawan dipengaruhi oleh stres kerja, beban kerja dan kompensasi, sedangkan sisanya 36,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model atau persamaan.

Perbedaan dengan penelitian saat ini yaitu lokasi penelitian yang berbeda.

5) Rahman dan Kader (2019) dengan judul penelitian Pengaruh Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Kandatel Luwuk. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel stres kerja dan kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Kandatel Luwuk, apakah variabel stres kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Kandatel Luwuk dan variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Kandatel Luwuk. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 16 orang, sedangkan teknik pengambilan sampel menentukan jumlah sampel disini penulis menggunakan teknik sampel jenuh, yaitu penentuan sampel dimana semua anggota populasi di jadikan sampel karena jumlah keseluruhan karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Kandatel Luwuk kurang dari 100 orang maka sampel di ambil 16 responden dari populasi yang ada. Pengumpulan data terdiri atas survey pendahuluan, studi pustaka, survey lapangan dan

UNMAS DENPASAR

pemberian kuesioner. Metode analisis data meliputi Uji Validitas dan Reabilitas, Analisis Regresi Linier Berganda 2 Prediktor dan Analisis Korelasi Perason Product Moment. Hasil penelitian menunjukan bahwa stress kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Untuk variabel kompensasi mempunyai pengaruh positif kinerja karyawan. Dan untuk variabel kompensasi (X2) berpengaruh dominan dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Telkom Kandatel Luwuk.

Perbedaan dengan penelitian saat ini yaitu lokasi penelitian yang berbeda dan tidak memakai variabel beban kerja.

6) Ginting dan Pancasasti (2022) dengan judul penelitian Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT BCA Multifinance. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Objek penelitian dilakukan pada PT Bank BCA Multifinance dengan jumlah sampel yang diambil sebanyak 90 orang. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner yang kemudian dianalisis menggunakan model SEM-PLS yang diolah dengan aplikasi SmartPLS. Berdasarkan hasil uji statistik diketahui bahwa tidak ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai. Ada pengaruh yang signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menemukan bahwa stres kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga diperlukan pengelolaan stres kerja yang baik dari pihak

UNMAS DENPASAR

manajemen agar karyawan tetap dapat meningkatkan kinerjanya meskipun dalam tekanan.

Perbedaan dengan penelitian saat ini yaitu lokasi yang berbeda dan tidak memakai variabel kompensasi.

7) Yolanda (2018) dengan judul penelitian Pengaruh Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pinago Utama Palembang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Pinago Utama Palembang. Dimana diajukan dua variabel bebas dan satu variabel terikat, yaitu Stres Kerja dan Kompensasi berperan sebagai variabel bebas dan Kinerja Karyawan berperan sebagai variabel terikat. Penelitian ini dilakukan dengan metode survey langsung terhadap karyawan PT Pinago Utama Palembang pada 3 divisi yang ada (GM Finance, GM Komersil, GM HRD dan Umum) dan dianalisis dengan regresi. Tahap pertama menguji validitas dan reliabilitas pertanyaan setiap variabel. Tahap kedua, meregresi variabel Stres Kerja dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pinago Utama Palembang. Dengan hasil penelitian menunjukan bahwa t hitung lebih kecil dari t tabel sebesar 1, 817104 < 2,01174 dan nilai signifikan lebih besar dari 0,05 sebesar 0,0756 > 0,05 serta variabel Kompensasi berpengaruh Positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pinago Utama Palembang dengan hasil peneltian t hitung lebih besar dari t tabel

UNMAS DENPASAR

sebesar 2,760164 > 2,01174 dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 sebesar 0,0082 < 0,05 yang dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja dan terdapat pengaruh positif signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan yang diartikan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan oleh perusahaan akan menambah kinerja yang dilakukan oleh karyawan PT Pinago Utama Palembang.

Perbedaan dengan penelitian saat ini yaitu lokasi pnelitian berbeda, dan tidak memakai variabel beban kerja.

8) Gustianto dan Islamuddin (2022) dengan judul penelitian Pengaruh Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Accentuates Cabang Kota Bengkulu. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan kompensasi terhadap karyawan kinerja di PT. Menonjolkan Cabang Kota Bengkulu. Jenis penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Objek penelitian adalah karyawan PT. Menonjolkan Cabang Kota Bengkulu menggunakan metode pengambilan sampel yaitu teknik total sampling. Itu responden terdiri dari 42 orang. Peneliti menggunakan metode pengumpulan data dengan sarana observasi, wawancara dan penyebaran kuesioner. Data dianalisis menggunakan Tes Instrumen. Yaitu Uji Validitas dan Uji Reliabilitas, Asumsi Klasik Pengujian yaitu Uji Multikolinearitas, Uji Normalitas dan Uji Heteroskedastisitas, Multiple Uji Analisis Regresi Linier, Koefisien Determinasi (R2), dan Uji Hipotesis yaitu uji-t dan uji-f. Hasil

UNMAS DENPASAR

penelitian menunjukkan bahwa variabel stres kerja memiliki pengaruh negatif dan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Menonjolkan Kota Bengkulu ranting. Variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Menonjolkan Cabang Kota Bengkulu, sedangkan stres kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Menonjolkan Cabang Kota Bengkulu.

Perbedaan dengan penelitian saat ini yaitu lokasi yang berbeda dan tidak memakai variabel beban kerja.

9) Rahayu dan Liana (2020) dengan judul penelitian Pengaruh disiplin kerja, stress kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada Karyawan PT Phapros, Tbk Kota Lama Semarang). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, stres kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT Phapros, Tbk Kota Lama Semarang yang berjumlah 84 karyawan. Pengumpulan data menggunakan metode survei dengan kuesioner sebagai instrumen. Data diolah menggunakan program SPSS 22. Pengujian dilakukan dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji F, uji koefisien determinasi (R^2), dan uji hipotesis (uji t). Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

UNMAS DENPASAR

Perbedaan dengan penelitan saat ini yaitu lokasi yang berbeda dan tidak memakai variabel beban kerja.

10) Rohman dan Ichsan (2021) dengan judul penelitian Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi. Penelitian ini dilakukan pada PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei. Permasalahan yang terjadi di PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi adalah kondisi yang fluktuatif mengenai penjualan motor yang menjadi dasar sebagai penilaian kinerja karyawan di perusahaan, dengan tidak tercapainya target penjualan itu disebabkan kondisi beban kerja dan stres kerja karyawan yang berlebih sehingga berpengaruh pada kinerja karyawan. Responden penelitian adalah Karyawan PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi sebanyak 47 orang sebagai populasi, sedangkan teknik penarikan sampel menggunakan metode Sampling Jenuh, sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota digunakan sebagai sampel, istilah lain sampel jenuh adalah sensus, karena populasinya cukup kecil yaitu sebanyak 47 orang maka semua populasi dijadikan sampel. Dengan demikian maka jumlah responden yang diteliti adalah sebanyak 47 orang. Instrumen diuji dengan uji realibilitas dan uji validitas, serta Uji Asumsi Klasik. Data penelitian dianalisis secara deskriptif dengan uji Frekuensi dan Asosiatif dengan koefisien determinasi,Uji Hipotesis Statistik dan Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan

UNMAS DENPASAR

bahwa: Beban Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi sebesar 94,9%, artinya bahwa peningkatan Beban Kerja dan Stres Kerja yang semakin tinggi dan meningkat akan berpengaruh sebesar 94,9% terhadap peningkatan Kinerja Karyawan PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi. Persamaan regresi untuk Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah Y = 0,538+ (0,345)X1 + (0,534)X2, artinya jika Koefisien Konstanta sebesar 0,538, artinya jika variabel Beban Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) atau variabel tersebut dinyatakan nilai nya 0, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,538. Koefisien b1 = 0,345, artinya apabila Beban Kerja ditingkatkan sebesar 1 kali semakin tinggi, maka Nilai Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0,345. Koefisien b2 = 0,534, artinya apabila Stres Kerja ditingkatkan sebesar 1 kali atau semakin tinggi, maka Nilai Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0,534. Perbedaan dengan penelitian saat ini yaitu lokasi penelitian berbeda dan tidak memakai variabel kompensasi.

UNMAS DENPASAR

11) Lukito dan Alriani (2018) dengan judul penelitian Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Cabang Semarang. Populasi penelitian ini ialah karyawan PT. Sinarmas Distribusi Nusantara yang berjumlah 50 orang

karyawan. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil pengujian hipotesis membuktikan beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, pengujian hipotesis membuktikan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan pengujian hipotesis membuktikan stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis regresi dari Beban Kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien regresi sebesar -0,203 yang berarti peningkatan pada beban kerja akan diikuti oleh penurunan pada kinerja karyawan.Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,680 yang berarti peningkatan pada lingkungan kerja akan diikuti oleh peningkatan pada kinerja karyawan. Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien regresi sebesar -0,201 yang berarti peningkatan stress kerja akan diikuti oleh penurunan pada kinerja karyawan. Kata Kunci : Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stress Kerja Kinerja Karyawan. Perbedaan dengan penelitian saat ini yaitu lokasi penelitian berbeda dan tidak memakai variabel kompensasi.

12) Alfian dan Rahmana (2023) dengan judul penelitian Analisis Dampak Beban Kerja Dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Tenaga Sukarela Rumah Sakit Perspektif Potensi Kecurangan Yang Terjadi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan gaji

UNMAS DENPASAR

terhadap kinerja karyawan sukarela, serta untuk melihat potensi kecurangan yang mungkin terjadi selama proses penyelesaian pekerjaan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga honorer termasuk perawat dan ahli gizi yang bekerja di Salah satu Rumah Sakit yang ada di Semarang, dengan jumlah sampel 76 responden. Sumber data yang digunakan adalah data primer dengan menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, gaji berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kuesioner tambahan menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi dan gaji yang tidak sesuai dengan harapan akan tetapi tuntutan kinerja tetap tinggi, akan berpotensi untuk menimbulkan aktivitas yang tidak sesuai dengan ketentuan dan SOP Rumah Sakit. Perbedaan dengan penelitian saat ini yaitu lokasi penelitian berbeda dan tidak memakai variabel stres kerja dan kompensasi.

13) Dewi dan Waruwu (2023) dengan judul penelitian *The Effect Of Work Motivation And Workload On Employee Performance In* PT. PLN (Persero) UPT Padang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UPT Padang. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan survey dipilih karena menggunakan kuesioner sebagai instrumen penelitian. Objek penelitian adalah PT. PLN

UNMAS DENPASAR

(UPT persero Padang. Pengambilan sampel penelitian menggunakan sampling jenuh sebanyak 52 sampel, dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. kinerja pegawai pada PT.PLN (Persero) UPT Padang. Perbedaan dengan penelitian saat ini yaitu lokasi penelitian berbeda dan tidak memakai variabel stres kerja dan kompensasi.

14) Linda (2018) dengan judul penelitian Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Bama Berita Sarana Televisi (BBSTV Surabaya). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh konflik dan stres kerja kerja baik secara parsial, simultan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 63 orang responden yang merupakan karyawan BBSTV Surabaya dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Berdasarkan hasil perhitungan SPSS versi 23 diketahui konflik secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan t hitung -3,699 >Ttabel 1,670 dengan nilai signifikan 0,000 yang artinya < 0,05. Secara parsial ada pengaruh antara konflik dengan kinerja karyawan. Stres kerja secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil thitung = - 2,242 > 1,670 dengan nilai 0,029Ftabel 3,15 dengan nilai signifikan 0,001 yang berarti nilai

UNMAS DENPASAR

signifikan < 0,05. Perbedaan dengan penelitian saat ini yaitu lokasi penelitian berbeda dan tidak memakai variabel beban kerja dan kompensasi.

15) Hamarto, Wanudhyaria. 2019. Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rutgerswpf Indonesia. Journal of Economics & Business, Vol.8, No.2, Hal. 182-189. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Selain itu juga untuk mengetahui variabel independen mana yang paling mempengaruhi kinerja karyawan. Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah eksplanasi dengan menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menjelaskan korelasi hubungan antar variabel melalui pengujian hipotesis, dimana metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bagaimana kondisi stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan, dimana terdapat hubungan langsung antara stres kerja dan konflik kerja terhadap Kinerja Karyawan, serta berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel independen yang paling mempengaruhi kinerja karyawan adalah konflik kerja. Perbedaan dengan penelitian saat ini yaitu lokasi penelitian berbeda dan tidak memakai variabel beban kerja dan kompensasi.

16) Putri dan Sary (2020) dengan judul penelitian Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt Lestari Busana Anggun

UNMAS DENPASAR

Mahkota Di Bagian Produksi). Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui tingkat stres kerja karyawan, tingkat kinerja karyawan, dan pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT Lestari Busana Anggun Mahkota di Bagian Produksi. Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif. Metode pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 224 responden sebagai sampel dari jumlah populasi sebanyak 507 karyawan. Kuesioner yang digunakan pada penelitian ini terdiri dari 33 pernyataan. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif, analisis linier sederhana, dan uji asumsi klasik. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan pada PT Lestari Busana Anggun Mahkota di Bagian Produksi. Besar pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Lestari Busana Anggun Mahkota di Bagian Produksi adalah sebesar 33,8%, sisanya sebesar 66,2% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliliti pada penelitian ini. Perbedaan dengan penelitian saat ini yaitu lokasi penelitian berbeda dan tidak memakai variabel beban kerja dan kompensasi.

UNMAS DENPASAR

17) Heriyanto (2020) Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Tujuan dari penulisan ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Indoraya Internasional. Penelitian dilakukan dengan menyebar kuensioner, sedang metode penelitian dengan menggunakan Simple Random Sampling. Uji t menunjukkan bahwa besarnya t hitung untuk

kompensasi (X1) adalah 2.843 dan nilai t hitung untuk motivasi (X2) sebesar 2.373. yang seluruhnya menunjukkan lebih besar dari t tabel adalah 1.984. sehingga hipotesis yang menyatakan kompensasi dan motivasi berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan PT Indoraya Internasional, Uji F , didapat F hitung > F tabel atau 25.984 > 2.70 atau tingkat signifikasi (sig) 0.000. Perbedaan dengan penelitian saat ini yaitu lokasi penelitian berbeda dan tidak memakai variabel beban kerja dan stres kerja.

18) Armantari dkk (2021) dengan judul penelitian Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada CV.Duta Niaga Bali Denpasar. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.Penelitian ini dilakukan di CV. Duta Niaga Bali. Jumlah sampel adalah 40 orang kayawan, dengan metode sampling jenuh. Pengumpulan data melalui observasi, wawancara, studi pustaka dan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis jalur.Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Pada CV. Duta Niaga Bali dengan mediasi Motivasi kerja,sehingga motivasi kerja merupakan variabel mediasi pengaruh antara Kompensasi terhadap Kinerja karyawan pada CV. Duta Niaga Bali. Berdasarkan hasil Uji Sobel menunjukkan bahwa hasil tabulasi Z= 3,444>1,96 yang berarti variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Pada CV. Duta Niaga Bali

UNMAS DENPASAR

dengan mediasi Motivasi kerja. Perbedaan dengan penelitian saat ini yaitu lokasi penelitian berbeda dan tidak memakai variabel beban kerja dan stres kerja.

19) Risman, dkk (2022) dengan judul penelitian Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Makassar Jaya Samudera Kota Makassar. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan data primer dalam bentuk kuesioner yang disebarkan kepada seluruh populasi penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Makassar Jaya Samudera Kota Makassar sebanyak 49 orang, karena jumlah anggota karyawan PT. Makassar Jaya Samudera Kota Makassar relatif kecil hanya sebanyak 49 orang maka metode penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh yaitu seluruh populasi menjadi sampel. Data dalam penelitian ini akan diuji dengan beberapa tahapan pengujian, diantaranya yaitu uji statistik deskriptif, uji kualitas data yang terdiri dari (uji validitas, uji reliabilitas), uji asumsi klasik yang terdiri dari (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas) dan pengujian seluruh hipotesis melalui uji koefisien determinasi, uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji f). Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun secara simultan, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Makassar Jaya Samudera

UNMAS DENPASAR

Kota Makassar. Perbedaan dengan penelitian saat ini yaitu lokasi penelitian berbeda dan tidak memakai variabel beban kerja dan stres kerja.

UNMAS DENPASAR