

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Penelitian Terdahulu

Pada bagian ini akan dijelaskan hasil penelitian terdahulu yang bisa dijadikan acuan dalam topik penelitian ini. Penelitian terdahulu telah dipilih sesuai dengan permasalahan dalam penelitian ini, sehingga diharapkan mampu menjelaskan maupun memberikan referensi bagi penulis dalam menyelesaikan penelitian ini. Berikut dijelaskan beberapa penelitian terdahulu yang telah dipilih.

**Tabel 1. Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
1	(Bimantoro & Noor, 2012). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Tonga Tiur Putra	Stres Kerja (X1), Kinerja (Y)	Metode penelitian terdahulu menggunakan uji statistic deskriptif, uji asumsi klasik, uji autokolerasi, dan uji analisis regresi linear berganda.	Hasil dari penelitian ini yaitu bahwa ada hubungan yang rendah dari factor lingkungan dan sedang dengan organisasi terhadap kinerja karyawan.
2	(Prestisyana & Prima, 2008). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Foodmart Ekalokasari Bogor)	Stres Kerja (X1), Kinerja Karyawan (Y)	Menggunakan Analisis multivariate dan SEM	Stres kerja secara signifikan berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan.
3	(Merina & Mirzatriana, 2008). Pengaruh Faktor-faktor Stres kerja Terhadap kinerja karyawan Bidang keuangan pada PT.PLN (PERSERO) Distribusi Jawa Timur	Stres Kerja(X1), Kinerja Karyawan(Y)	Menggunakan Metode Alat analisis Regresi Linear Berganda	Terdapat hubungan negative signifikan antar stress kerja dengan kinerja karyawan.

4	(Tria, 2012). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UPJ Semarang	Kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2), Kinerja karyawan (Y)	Menggunakan Metode Analisis Regresi Linear Berganda	Variabel kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan.
5	(Riansari & Rofiaty, 2012). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional, Tbk Cabang Malang)	Kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2), Kepuasan Kerja (Y1), Kinerja karyawan (Y2)	Menggunakan Metode Analisis deskriptif dan analisis Generalized Structural Component analysis (GSCA)	Kompensasi Tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan PT Bank BTPN, semakin tinggi kompensasi, maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan.  Lingkungan Kerja Berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan PT Bank BTPN, semakin tinggi lingkungan kerja, maka akan semakin tinggi pula kinerja.
6	Nita Wahyu Wulandari (2009). Pengaruh Stress kerja terhadap kinerja karyawan produksi PT Surya Sakti Utama Surabaya.	Stres Kerja (X), Kinerja karyawan (Y)	Peneliti terdahulu menggunakan Metode analisis regresi, sumber dan jenis data primer.	Terdapat pengaruh yang negatif signifikan antara stress kerja dengan kinerja karyawan.
7	(Anas, 2013). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Karyamitra Muda	Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kepuasan Kerja (Y)	Menggunakan Metode Regresi Linear Berganda	Kompensasi dan Lingkungan Kerja, Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja
8	(Nur, 2013). Konflik, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya	Konflik (X1), Stres Kerja (X2), Kepuasan	Peneliti terdahulu Menggunakan Metode Path	Konflik Kerja dan stress Kerja berpengaruh Negatif Terhadap Kinerja Pegawai Sedangkan Kepuasan kerja

	Terhadap Kinerja Pegawai pada Universitas Khairun Ternate	Kerja (X3), Kinerja Pegawai (Y)	Analysis	Pegawai Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Pegawai
9	(Dewi & Netra, 2015). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Matahari Bungalow Restaurant And Spa Legian Kuta-Bali	Stres Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Kepuasan Kerja (Y)	Menggunakan Metode Regresi Linear Berganda	Stres Kerja Berpengaruh Negatif dan Signifikan terhadap Kepuasan Kerja sedangkan Motivasi Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja

Dari beberapa penelitian di atas menyatakan bahwa lingkungan kerja, kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan stres kerja yang mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Penelitian terdahulu mempunyai kesamaan dengan penulis yaitu sama-sama menggunakan metode regresi linear berganda.

## B. Tinjauan Teori

### 1. Pengertian Lingkungan Kerja

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor di antaranya adalah lingkungan kerja. Ini adalah penting dan besar pengaruhnya, tapi banyak perusahaan yang sampai saat ini kurang memperhatikan faktor ini. Seperti soal musik yang merdu, meskipun kelihatannya remeh, tapi ternyata besar pengaruhnya terhadap efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas. Menurut Nuraini (2013:97) (dalam Wuwungan et al., 2017) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya Air Conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Menurut Sedarmayanti (2011:21) (dalam Kristanti, 2017) Lingkungan Kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan ataupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja merupakan faktor-faktor yang berada disekitar manusia, baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik ini mencakup peralatan kerja, suhu di tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di instansi antara atasan dan bawahan serta antara sesama pegawai. Lingkungan kerja sangat berpengaruh besar dalam pelaksanaan penyelesaian tugas. Berdasarkan

pernyataan-pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan dan lain-lain.

## 2. Jenis Lingkungan Kerja

Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu.

### a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan dan lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia. Sebuah lingkungan yang nyaman dan menyenangkan akan memberikan kontribusi bagi peningkatan kinerja pegawai.

Terdapat beberapa aktor-faktor lingkungan kerja fisik yang dapat mempengaruhi terbentuknya lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

#### 1. Penerangan

Penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran bekerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang baik. Tidak terlalu terang karena akan menyilaukan mata para karyawan, ataupun cahaya yang kurang jelas (redup), sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan.

#### 2. Pewarnaan

Masalah pewarnaan dalam ruang kerja terkadang sering dianggap remeh oleh sebagian orang. Padahal sebenarnya pewarnaan ruangan dapat mempengaruhi suasana hati seseorang sehingga berdampak pula terhadap kinerja kerjanya. Untuk ruangan kerja sebaiknya diberikan warna-warna yang lembut sehingga dapat memberikan efek tenang dan nyaman bagi karyawan dalam bekerja.

#### 3. Suhu Udara

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau – bau yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

Rasa sejuk dan segar dalam bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

#### 4. Suara Bising

bising merupakan suara yang bunyinya sangat mengganggu karyawan dalam bekerja. Suara bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja karyawan, sehingga kinerja karyawan menjadi tidak optimal. Oleh karena itu, setiap organisasi harus dapat meminimalisasikan suara bising tersebut didalam lingkungan kerja. Hal ini diharapkan dapat membantu karyawan dalam meningkatkan kinerja kerjanya

#### 5. Keamanan Kerja

Rasa aman bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja kerjanya. Dalam hal ini, yang dimaksud keamanan yaitu keamanan yang dapat dikategorikan kedalam lingkungan kerja fisik. Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja adalah memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM). Jika suatu organisasi dapat mempertahankan tingkat keamanan di lingkungan mereka, maka karyawan pun pasti akan merasa aman, nyaman dan semangat dalam melakukan pekerjaannya. Sehingga

#### 6. Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat. Oleh karena itu, setiap organisasi hendaknya selalu memperhatikan dan menjaga kebersihan di lingkungan kerja mereka. Dengan adanya lingkungan kerja yang bersih, karyawan akan merasa senang dan nyaman berada di tempat kerjanya.

#### 7. Ruang Gerak

Sebaiknya karyawan yang bekerja mendapatkan tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugasnya. Karyawan tidak mungkin bekerja secara tenang dan maksimal apabila tempat kerja yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan. Dengan demikian, ruang kerja bagi karyawan seharusnya direncanakan terlebih dahulu agar karyawan dapat bekerja dengan baik.

### **b. Lingkungan Kerja Non Fisik**

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan, Sedarmayanti (2007:31). (Rahayu

Sri & Setiawan Nasrudin, 2019) Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri. Semangat kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja non fisik, misalnya hubungan dengan sesama karyawan dan juga dengan pemimpinnya.

Apabila hubungan antar karyawan dan pemimpin terjalin dengan baik, maka hal tersebut akan dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman berada di lingkungan kerjanya. Dengan begitu, semangat kerja karyawan akan meningkat dan diharapkan kinerjanya pun akan ikut mengalami peningkatan.

Ada lima aspek lingkungan kerja non fisik yang bisa mempengaruhi perilaku karyawan yaitu.

1. Struktur Kerja

Sejauh mana pekerjaan yang diberikan kepada karyawan memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.

2. Tanggung Jawab Kerja

Sejauh mana karyawan mengerti tanggung jawab apa saja yang dibebankan kepada mereka serta dapat bertanggung jawab atas segala tindakan mereka.

3. Perhatian dan Dukungan Pemimpin

sejauh mana karyawan merasakan bahwa pemimpinnya sering memberikan pengarahan, pengertian, keyakinan serta menghargai mereka.

4. Kerjasama Antar Kelompok

Sejauh mana karyawan merasakan adanya kerjasama yang terjalin baik diantara kelompok kerja yang ada.

5. Kelancaran Komunikasi

Sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang terjalin baik, terbuka dan lancar antar sesama rekan kerja ataupun dengan pimpinan mereka.

### 3. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang

sesuai suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih baik dan tidak mendukung diperolehnya rancangan system kerja yang efisien.

Adapun beberapa factor yang mempengaruhi lingkungan kerja, antara lain adalah:

a. Pewarnaan

Pewarnaan yang baik pengaruhnya cukup besar terhadap pekerja dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang di bebaskan, untuk itu setiap perusahaan harus dapat menentukan komposisi warna yang serasi sehingga dapat menimbulkan perasaan menyenangkan.

b. Kebersihan

Kebersihan lingkungan kerja selalu dapat mempengaruhi kesehatan, juga dapat mempengaruhi kejiwaan seseorang. Lingkungan kerja yang bersih pasti menimbulkan rasa senang. Rasa senang ini dapat mempengaruhi seseorang untuk bekerja lebih bersemangat dan lebih bergairah.

c. Penerangan

Penerangan disini tidak terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk jugapenerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas, seringkali karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apalagi apabila bila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.

d. Pertukaran Udara

Pertukaran udara yang cukup terutama dalam ruang kerja, apalagi ruangan tersebut dipenuhi karyawan. Pertukaran udara yang cukup, apalagi ruangan tersebut dipenuhi karyawan. Pertukaran udara yang cukup akan memberikan kesegaran bagi para karyawan.

e. Keamanan Rasa aman dan ketenangan

Ketenangan akan mendorong semangat dan kegairahan kerja karyawan. Yang dimaksud rasa aman ini pada umumnya adalah rasa aman menghadapi masa depan. Dengan demikian, untuk menimbulkan rasa aman tersebut adanya jaminan masa depan.

f. Kebisingan

Kebisingan yang terjadi akan mengganggu konsentrasi kerja, sehingga pekerjaan yang dilakukan banyak atau salah satu rusak dan akhirnya akan menimbulkan kerugian pada perusahaan.

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik Adapun hal-hal yang perlu diperhatikan adalah:

1. Bangunan tempat kerja
2. Ruang kerja yang nyaman
3. Ventilasi untuk pertukaran udara
4. Tersedianya peralatan kerja yang memadai
5. Tersedianya tempat untuk beristirahat
6. Tersedianya ibadah keagamaan
7. Tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk para karyawan yang nyaman dan mudah diperoleh

#### **4. Stres Kerja**

##### **a. Pengertian Stres Kerja**

Faktor lainnya yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah stres kerja yang dialami karyawan. Masalah stres adalah masalah yang akhir-akhir ini hangat dibicarakan, dan posisinya sangat penting dalam kaitannya dengan produktifitas kerjakaryawan. Selain dipengaruhi oleh faktor-faktor yang bersumber dari luar organisasi, stres juga banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berasal dari dalam organisasi. Oleh karenanya perlu disadari dan dipahami keberadaannya.

Pemahaman akan sumber-sumber stres yang disertai dengan pemahaman terhadap cara-cara mengatasinya, adalah penting sekali bagi karyawan dan siapa saja yang terlibat dalam organisasi demi kelangsungan organisasi yang sehat dan efektif.

Banyak di antara kita yang hampir pasti merupakan bagian dari satu atau beberapa organisasi, baik sebagai atasan maupun sebagai bawahan, pernah mengalami stres meskipun dalam taraf yang amat rendah. Dalam zaman kemajuan di segala bidang seperti sekarang ini manusia semakin sibuk. Di satu pihak peralatan kerja semakin modern dan efisien, dan di lain pihak beban kerja di satuan-satuan organisasi juga semakin bertambah. Keadaan ini tentu saja akan menuntut energi pegawai yang lebih besar dari yang sudah-sudah.

Sebagai akibatnya, pengalaman-pengalaman yang disebut stres dalam taraf yang cukup tinggi menjadisemakin terasa. Masalah-masalah tentang stres kerja pada dasarnya sering dikaitkan dengan pengertian stres yang terjadi di lingkungan



pekerjaan, yaitu dalam proses interaksi antara seorang karyawan dengan aspek-aspek pekerjaannya. Di dalam membicarakan stres kerja ini perlu terlebih dahulu mengerti pengertian stres secara umum.

Stres menunjukkan adanya tekanan atau kekuatan pada tubuh. Dalam psikologi stres digunakan untuk menunjukkan suatu tekanan atau tuntutan yang dialami individu atau organisme agar ia beradaptasi atau menyesuaikan diri.

Stres kerja sering dialami oleh kebanyakan karyawan tapi secara sadar atau tidak itu dapat mempengaruhi performa karyawan dalam bekerja. Dalam perusahaan, bagian HRD (Human Resource Department) atau personalia memiliki andil yang besar dalam memberikan perhatian yang khusus bagi karyawannya.

Aat Sriati (2007:32) (Muzdalifah, 2017) mengemukakan bahwa Stres adalah suatu keadaan yang bersifat internal, yang bisa disebabkan oleh tuntutan fisik (badan), atau lingkungan, dan situasi sosial, yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Menurut Looker dan Gregson (2005:44) Stres adalah keadaan yang kita alami ketika ada sebuah ketidaksesuaian antara tuntutan-tuntutan yang diterima dan kemampuan untuk mengatasinya. Sedangkan, Charles D. Spielber (2005:25) menyebutkan bahwa stres adalah tuntutan-tuntutan eksternal mengenai seseorang, misalnya obyek-obyek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara obyektif adalah berbahaya. Stres juga diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang.

Secara umum stres kerja dikelompokkan menjadi stressor individu dan stressor organisasi, yaitu sebagai berikut:

1. Stress Individu

Meliputi: sikap, karakteristik, sifat-sifat fisik, imnat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, pendidikan, serta faktor individu lainnya.

2. Stress Organisasi

Terdapat beberapa faktor dalam stress organisasi diantaranya ialah.

- a) Faktor fisik dan pekerjaan, terdiri dari: metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penataan ruang dan lingkungan fisik (penyinaran, temperature, dan ventilasi).
- b) Faktor sosial dan organisasi: peraturan organisasi, Jenis upah dan lingkungan social, jenis latihan dan pengawasan.

Menurut Greenberg (2013: 384) (dalam Baidowi, 2021). stres kerja adalah konstruk yang sangat sulit didefinisikan, stres dalam pekerjaan terjadi pada

seseorang, dimana seseorang berlari dari masalah, sejak beberapa pekerja membawa tingkat pekerjaan pada kecenderungan stres, stress kerja sebagai kombinasi antara sumber-sumber stress pada pekerjaan, karakteristik individual, dan stresor di luar organisasi. Stres kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan.

Sedangkan menurut Gibson (2011:17) (dalam Kholifah et al., 2022) Stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang.

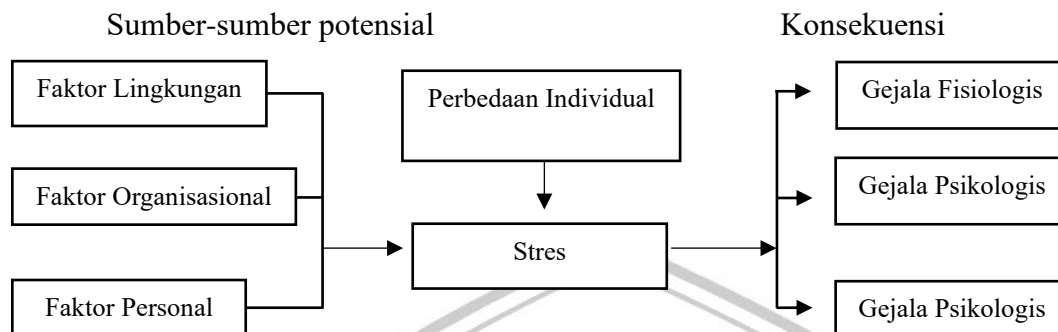
Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stres kerja timbul karena tuntutan lingkungan dan tanggapan setiap individu dalam menghadapinya dapat berbeda. Masalah stres kerja di dalam organisasi perusahaan menjadi gejala yang penting diamati sejak mulai timbulnya tuntutan untuk efisien di dalam pekerjaan. Akibat adanya stres kerja tersebut orang menjadi nervous, merasakan kecemasan yang kronis peningkatan ketegangan pada emosi, proses berpikir dan kondisi fisik individu. Selain itu, sebagai hasil adanya stres kerja sering menimbulkan masalah bagi tenaga kerja, baik pada kelompok eksekutif (white collar workers) maupun kelompok pekerja biasa (blue collar workers). Stres kerja dapat mengganggu kesehatan tenaga kerja, baik fisik maupun emosional. Di kalangan para pakar sampai saat ini belum terdapat kata sepakat dan kesamaan persepsi tentang batasan stres.

Baron dan Handoko (2008:167) mengemukakan stres sebagai suatu kondisi ketegangan yang dapat mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang di mana tujuan individu mendapat halangan dan tidak bisa mengatasinya.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa terjadinya stres kerja adalah dikarenakan adanya ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaannya dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan.

## **b. Penyebab Stres Kerja**

Menurut Gibson (2011:19) (dalam Evan et al., 2021) menyatakan bahwa penyebab stres kerja ada empat yaitu sebagai berikut:

**Tabel 2. Model Stres**

### 1. Lingkungan Fisik

Penyebab stres kerja dari lingkungan fisik berupa cahaya, suara, suhu, dan udara terpolusi.

### 2. Individual

Tekanan individual sebagai penyebab stres kerja terdiri dari:

#### a) Konflik Peran

Stressor atau penyebab stres yang meningkat ketika seseorang menerima pesan-pesan yang tidak cocok berkenaan dengan perilaku peran yang sesuai. Misalnya adanya tekanan untuk bergaul dengan baik bersama orang-orang yang tidak cocok.

#### b) Peran Ganda

Untuk dapat bekerja dengan baik, para pekerja memerlukan informasi tertentu mengenai apakah mereka diharapkan berbuat atau tidak berbuat sesuatu. Peran ganda adalah tidak adanya pengertian dari seseorang tentang hak, hak khusus dan kewajiban-kewajiban dalam mengerjakan suatu pekerjaan.

#### c) Beban Kerja Berlebihan

Ada dua tipe beban berlebih yaitu kuantitatif dan kualitatif. Memiliki terlalu banyak sesuatu untuk dikerjakan atau tidak cukup waktu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan merupakan beban berlebih yang bersifat kuantitatif. Beban berlebih kualitatif terjadi jika individu merasa tidak memiliki kemampuan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka atau standar penampilan yang dituntut terlalu tinggi.

#### d) Tidak Adanya Kontrol

Suatu stresor besar yang dialami banyak pekerja adalah tidak adanya pengan atas suatu situasi. Sehingga langkah kerja, urutan kerja, pengambilan keputusan, waktu

yang tepat, penetapan standar kualitas dan kendali jadwal merupakan hal yang penting.

e) **Tanggung Jawab**

Setiap macam tanggung jawab bisa menjadi beban bagi beberapa orang, namun tipe yang berbeda menunjukkan fungsi yang berbeda sebagai stresor.

f) **Kondisi Kerja**

Serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja didalam lingkungan tersebut yang dimaksud disini adalah kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik. Meliputi segala sesuatu yang ada di lingkungan karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja, serta keselamatan dan keamanan kerja, temperatur, kelambapan, ventilasi, penerangan, kebersihan dan lain-lain.

g) **Kelompok**

Keefektifan setiap organisasi dipengaruhi oleh sifat hubungan diantara kelompok. Karakteristik kelompok menjadi stresor yang kuat bagi beberapa individu. Ketidakpercayaan dari mitra pekerja secara positif berkaitan dengan peran ganda yang tinggi, yang membawa pada kesenjangan komunikasi diantara orang-orang dan kepuasan kerja yang rendah. Atau dengan kata lain adanya hubungan yang buruk dengan kawan, atasan, dan bawahan.

h) **Organisasional**

Adanya desain struktur organisasi yang jelek, politik yang jelek dan tidak adanya kebijakan khusus.

**c. Gejala Stress Kerja**

Ada beberapa gejala-gejala dari stres kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Menolak perubahan
2. Produktivitas dan efisiensi yang berkurang.
3. Kehilangan motivasi, ingatan, perhatian, tenggang rasa dan pengendalian.
4. Kurang tidur, kehilangan nafsu makan.
5. Tidak menyukai tempat bekerja dan orang-orang yang bekerja bersama anda.

**d. Dampak stres Kerja**

Menurut Gibson (2006: 363), menyatakan bahwa dampak dari stres kerja banyak dan bervariasi. Dampak positif dari stres kerja diantaranya memotivasi pribadi, rangsangan untuk bekerja lebih keras, dan meningkatnya inspirasi hidup yang lebih

baik. Meskipun demikian, banyak efek yang mengganggu dan secara potensial berbahaya. Ada lima kategori efek dari stres kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Subyektif berupa kekhawatiran atau ketakutan, agresi, apatis, rasa bosan, depresi, keletihan, frustrasi, kehilangan kendali emosi, penghargaan diri yang rendah, gugup, kesepian.
2. Perilaku berupa mudah mendapat kecelakaan, kecanduan alkohol, penyalahgunaan obat, luapan emosional, makan atau merokok secara berlebihan, perilaku impulsif, tertawa dan gugup.
3. Kognitif berupa ketidakmampuan untuk membuat keputusan yang masuk akal, daya konsentrasi rendah, kurang perhatian, sangat sensitif terhadap kritik, hambatan mental.
4. Fisiologis berupa kandungan glukosa darah meningkat, denyut jantung dan tekanan darah meningkat, mulut kering, berkeringat, bola mata melebar, panas, dan dingin.
5. Organisasi berupa angka absensi, omset, produktivitas rendah, terasing, dari mitra kerja, komitmen organisasi dan loyalitas berkurang.

**e. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja**

Menurut Hasibuan (2012:204) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi stres kerja karyawan, antara lain :

1. Beban kerja yang sulit dan berlebihan.
2. Tekanan dan sikap pemimpin yang kurang adil dan wajar.
3. Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai.
4. Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja.
5. Balas jasa yang terlalu rendah.
6. Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua, dan lain-lain.

Sedangkan Menurut Bhastary (2020) faktor yang mempengaruhi stres kerja karyawan, yaitu antara lain:

1. Beban kerja yang sulit dan berlebihan Banyaknya tugas akan menjadi sumber stres bagi karyawan bila tidak sebanding dengan kemampuan fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia bagi karyawan.
2. Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar Konflik ini terjadi ketika pimpinan dengan bawahan mengalami hubungan yang kurang baik, seperti

seorang pimpinan memberikan pekerjaan kepada karyawan yang tidak pada bidangnya, dan peralatan yang kurang memadai.

3. Waktu dan peralatan yang kurang memadai Karyawan biasanya mempunyai kemampuan normal menyelesaikan tugas kantor/perusahaan yang dibebankan kepadanya, peralatan berkaitan dengan keahlian pengalaman dan waktu yang dimiliki.
4. Konflik antar pribadi dengan pimpinan Terdapat dua tipe umum konflik peran yaitu (1) konflik peran intersender, dimana pegawai berhadapan dengan harapan organisasi terhadapnya yang tidak konsisten dan tidak sesuai. (2) konflik peran intrasender, konflik peran ini kebanyakan terjadi pada karyawan atau manajer yang berada pada posisi dibawahnya, terutama jika mereka harus memilih salah satu alternatif.
5. Balas jasa yang terlalu rendah Bila karyawan yang menerima balas jasa yang memadai sesuai dengan apa yang telah mereka lakukan untuk perusahaan maka mereka akan dapat bekerja dengan tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi, bila karyawan merasa balas jasa yang diterimanya jauh dari memadai maka akan dapat menimbulkan stres kerja dalam diri karyawan

### **3. Kompensasi**

#### **a. Pengertian Kompensasi**

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi merupakan sesuatu yang sangat di pertimbangkan. Kompensasi sangatlah penting bagi karyawan maupun pimpinan perusahaan. Hal ini karena kompensasi merupakan sumber penghasilan bagi mereka dan juga keluarganya. Kompensasi juga merupakan gambaran dalam status sosial bagi karyawan. Tingkat penghasilan sangat berpengaruh dalam menentukan standar kehidupan. Bagi para pimpinan perusahaan, kompensasi merupakan faktor utama dalam hal kepegawaian. Kebijakan kepegawaian banyak berhubungan dengan pertimbangan dalam menentukan kompensasi karyawan. Tingkat besar atau kecilnya kompensasi karyawan sangat berkaitan dengan tingkat pendidikan, tingkat jabatan dan lama masa kerja.

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja karyawan. Perusahaan yang menentukan tingkat upah dengan mempertimbangkan standar kehidupan akan memungkinkan karyawan bekerja dengan

penuh motivasi dan semangat. Hal ini karena motivasi kerja karyawan banyak dipengaruhi oleh terpenuhi atau tidaknya kebutuhan minimal kehidupan karyawan.

Pemberian kompensasi yang tepat akan berpengaruh positif terhadap karyawan, karena tidak dapat dipungkiri bahwa kompensasi menjadi tujuan utama untuk sebagian besar karyawan yang bekerja di dalam suatu perusahaan. Untuk memperoleh gambaran mengenai kompensasi berikut ini akan dikemukakan definisi-definisi mengenai kompensasi menurut beberapa ahli:

Menurut Sedarmayanti (2011:239), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Lalu menurut Dessler (2007: 46), kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka”. Sedangkan Menurut Hasibuan (2012:118), kompensasi adalah “semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”

Berdasarkan beberapa definisi di atas, penulis menyimpulkan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, sebagai bentuk balas jasa atau imbalan atas kinerja yang dihasilkan oleh karyawan, untuk kepentingan perusahaan. Kompensasi bisa berbentuk uang ataupun fasilitas yang diberikan perusahaan pada karyawan.

#### **b. Tujuan Kompensasi**

Tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah. Hasibuan (2012: 121) mengemukakan beberapa tujuan kompensasi:

##### 1. Kerja Sama

Kompensasi adalah salah satu syarat terjalannya ikatan kerja sama formal antara pengusaha dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

##### 2. Kepuasan Kerja

Balas jasa memungkinkan karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya. Setiap karyawan secara individual mempunyai kepuasan kerja yang berbeda, sekalipun berada dalam tipe pekerjaan yang sama hal ini tergantung

tingkat kebutuhannya dan sistem yang berlaku pada dirinya. Kepuasan kerja adalah merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif, dan lain-lain, atau mempunyai hubungan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan sangat mencintai pekerjaannya dan selalu bersemangat dalam bekerja.

### 3. Pengadaan Efektif

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

### 4. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

### 5. Stabilitas Karyawan

Program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relatif kecil.

### 6. Disiplin

Pemberian balas jasa yang cukup besar akan membuat disiplin karyawan semakin baik. Mereka menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

### 7. Pengaruh Serikat Buruh

Program kompensasi yang baik, akan mengurangi pengaruh serikat buruh dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

### 8. Pengaruh Pemerintah

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

## c. Jenis Kompensasi

Kompensasi yang diberikan perusahaan pada karyawan bisa digolongkan menjadi beberapa jenis. Sofyandi (2008:160) mengemukakan, kompensasi pada umumnya bisa dibedakan menjadi dua jenis, yaitu:

### 1. Kompensasi Langsung (Direct Compensation)

Kompensasi langsung adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang dia lakukan untuk perusahaan. Contohnya: gaji, insentif, bonus, tunjangan jabatan.



## 2. Kompensasi Tidak Langsung (Indirect Compensation)

Kompensasi tidak langsung adalah pemberian kompensasi kepada karyawan sebagai upaya perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Tentunya pemberian kompensasi ini tidak berkaitan langsung dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut.

Contohnya: tunjangan, fasilitas, dan pelayanan yang diberikan perusahaan.

### d. Indikator Kompensasi

Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam proses pemberian kompensasi untuk karyawan. Hasibuan (2012:86) mengemukakan, secara umum ada beberapa indikator kompensasi, yaitu:

#### 1. Gaji

Imbalan yang di berikan oleh pemberi kerja kepada pegawai, yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh.

#### 2. Upah

Pembayaran yang diberikan kepada pegawai dengan lamanya jam kerja.

#### 3. Insentif

Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

#### 4. Asuransi

Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

#### 5. Fasilitas Kantor

Keseluruhan ruang dalam suatu bangunan, di mana dilaksanakan tata usaha atau dilakukan aktivitas-aktivitas manajemen maupun berbagai tugas dinas lainnya yang diberikan perusahaan kepada karyawan dalam menunjang pekerjaannya.

#### 6. Tunjangan

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

### e. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Hasibuan (2016:118) Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi antara lain:

1. Penawaran dan Permintaan Kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.

2. Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan

Apabila kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar.

3. Serikat Buruh/Organisasi Perusahaan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

4. Produktivitas Kerja Karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

5. Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres

Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan Pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan.

6. Biaya Hidup

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat upah/kompensasi relatif kecil

7. Posisi Jabatan Karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang kecil.

8. Pendidikan dan Pengalaman Kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/kompensasinya kecil.

9. Kondisi Perekonomian Nasional

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju (boom) maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi full employment. Sebaliknya jika kondisi perekonomian kurang maju (depresi) maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak penganggur (disqueshed unemployment).

#### 10. Jenis dan Sifat Pekerjaan

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai resiko (finansial, keselamatan) yang besar maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan resiko (finansial, kecelakaannya) kecil, tingkat upah/balas jasanya relatif rendah.

### 4. Kinerja

#### a. Pengertian Kinerja

Dalam melakukan pekerjaan atau dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab seseorang, maka yang menjadi tolak ukur adalah kinerja. Mengenai kinerja, para ahli telah memberikan banyak batasan mengenai istilah ini. Para ahli pada prinsipnya sepakat bahwa kinerja akan mengarah pada upaya dalam rangka mencapai prestasi kerja yang lebih baik.

Menurut Siagian & Khair (2018) Kinerja merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang berikan organisasi pada priode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja.

Menurut Rosmaini & Tanjung (2019) (dalam Hannum et al., 2022) Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kualitas maupun kuantitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Jufrizen (2018) Kinerja merupakan tanda berhasil atau tidaknya seseorang atau sekelompok dalam melaksanakan pekerjaan nyata yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Kinerja dalam fungsinya tidak berdiri sendiri melainkan berhubungan dengan factor individu, organisasi dan lingkungan eksternal. Kinerja dapatdiketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolok ukur yang telah ditetapkan organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka

kinerja seseorang atau sekelompok tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya.

Menurut Ainanur & Tirtayasa (2018) Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing - masing karyawan.

Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai karyawan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya, baik secara kuantitas maupun kualitas melalui prosedur yang berfokus pada tujuan yang dicapai serta terpenuhinya standart pelaksana kinerja.

### **b. Dimensi Atau Peran Penting Kinerja**

Menurut Jufrizen (2018) mengelompokan dimensi atau peran penting kinerja menjadi tiga jenis:

1. Hasil Kerja, Yaitu kuantitas dan kualitas hasil kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Hasil kerja dalam bentuk barang dan jasa yang dapat diukur jumlah atau kuantitas dan kualitasnya.
2. Perilaku Kerja, Ketika berada ditempat kerja dan melaksanakan pekerjaannya, karyawan melakukan dua jenis perilaku yaitu perilaku kerja dan perilaku pribadinya.
3. Sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan. Sifat pribadi yang di perlukan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

### **c. Manfaat Kinerja**

Menurut Wibowo (2007 :10) Kinerja memberikan manfaat bukan hanya bagi organisasi, tetapi juga manajer dan individu

1. Manfaat kinerja bagi organisasi, antara lain adalah dalam menyesuaikan tujuan organisasi dengan tujuan tim dan individu, memperbaiki kinerja, memotivasi pekerja, meningkatkan komitmen, mendukung nilai-nilai inti, memperbaiki proses pelatihan dan pengembangan, meningkatkan dasar keterampilan mengusahakan perbaikan dan pengembangan berkelanjutan, mengusahakan basis perencanaan karier, membantu menahan pekerja terampil untuk tidak pindah mendukung inisiatif kualitas total dan pelayanan pelanggan dan mendukung program perubahan budaya.

2. Manfaat kinerja bagi manajer, antara lain berupa mengusahakan klasifikasi kinerja dan harapan perilaku, menawarkan peluang menggunakan waktu secara berkualitas, memperbaiki kinerja tim dan individual, mengusahakan penghargaan nonfinansial pada staf, mengusahakan dasar untuk membantu pekerja yang kinerja kerjanya rendah digunakan untuk mengembangkan individu, mendukung kepemimpinan, proses motivasi dan pengembangan tim, mengusahakan kerangka kerja untuk meninjau kembali kinerja dan tingkat kompetensi.
3. Manfaat bagi individu, antara lain dalam bentuk memperjelas peran dan tujuan, mendorong dan mendukung untuk tampil baik, membantu mengembangkan kemampuan dan kinerja, peluang menggunakan waktu secara berkualitas, dasar objektivitas dan kejujuran untuk mengukur kinerja dan rencana perbaikan cara bekerja dikelola dan dijalankan.

#### **d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Bintaro & Daryanto (2017:109) mengemukakan lima faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya:

##### **1. Fasilitas Kantor**

Fasilitas kantor merupakan sarana yang menunjang seorang karyawan untuk melakukan aktifitas kerjanya dengan baik dan apabila perusahaan anda tidak dapat memberikan fasilitas yang memadai, tentu saja hal ini akan menurunkan kinerja kerja karyawan anda. Jika anda adalah seorang Start-up yang baru saja memulai usaha, akan lebih baik jika hal ini dijelaskan terlebih dahulu diawal perekrutan karyawan sehingga mereka tahu siap bekerja dengan kondisi fasilitas yang kurang memadai.

##### **2. Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting untuk anda perhatikan, karena hampir 80% karyawan resign jika lingkungan kerja mereka tidak baik. Lingkungan kerja yang baik memiliki ruang kerja yang cukup luas, penerangan yang sempurna dan temperatur udara yang sesuai dengan luas ruangan kerja karyawan anda. Jika ada salah satu fasilitas tersebut yang rusak, langsung segera diperbaiki agar kinerja kerja mereka tidak menurun dan mereka tetap nyaman dalam melakukan aktifitas kerja mereka sehari-hari.

#### **e. Indikator-Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Bukhari & Pasaribu (2019) (dalam Anjani & Putri, 2022) Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu:

1. Kualitas. (Quality of work), Yaitu kualitas pekerjaan yang dihasilkan dapat memuaskan bagi penggunaannya atau tidak, sehingga hal ini dijadikan sebagai standar kerja.
2. Komunikasi (Communication) Yaitu kemampuan pegawai dalam berkomunikasi dengan baik kepada konsumen.
3. Kecepatan (Promptness) yaitu kecepatan bekerja yang diukur oleh tingkat waktu, sehingga pegawai dituntut untuk bekerja cepat dalam mencapai kepuasan dan peningkatan kerja.
4. Kemampuan (Capability) Yaitu kemampuan dalam melakukan pekerjaan semaksimal mungkin dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Inisiatif (Initiative) Yaitu setiap pegawai mampu menyelesaikan masalah pekerjaannya sendiri agar tidak terjadi kemandulan dalam pekerjaan.

Sedangkan menurut Bangun (2012: 234) Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu:

1. Jumlah Pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai. Berdasarkan persyaratan pekerjaan tersebut dapat diketahui jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk dapat mengerjakannya.

2. Kualitas Pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut. Suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

3. Ketepatan Waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga memengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan. Demikian pula, suatu pekerjaan harus diselesaikan tepat waktu.

#### 4. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

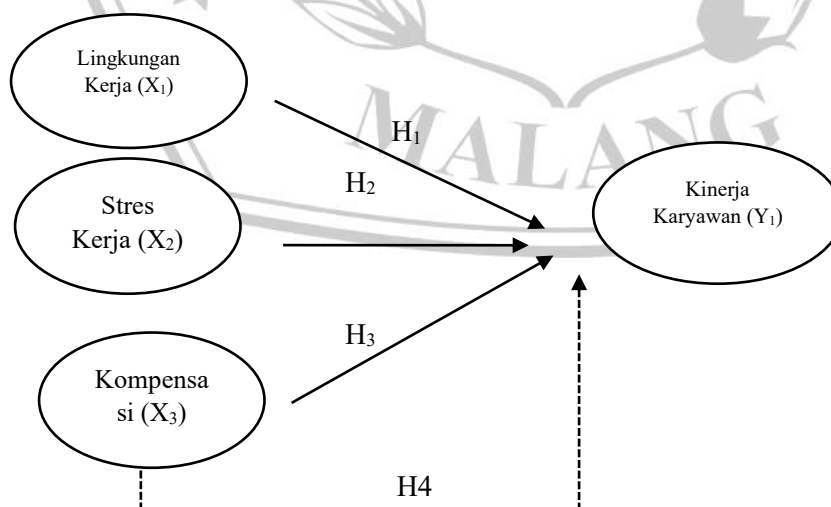
#### 5. Kemampuan Kerjasama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerjasama antar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuan bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

### C. Kerangka Pemikiran

Hubungan antara lingkungan kerja, stres kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan bisa digambarkan seperti yang di bawah:

**Tabel 3. Kerangka Pemikiran**



#### D. Hipotesis

Dalam penelitian ini, hipotesis dikemukakan dengan tujuan untuk mengarahkan serta memberi pedoman bagi penelitian yang akan dilakukan. Apabila ternyata hipotesis tidak terbukti dan berarti salah, maka masalah dapat dipecahkan dengan kebenaran yang ditentukan dari keputusan yang berhasil dijalankan selama ini.

Pengertian Hipotesis Arikunto (2010:112) menyatakan bahwa hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul.

1.  $H_1$  : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.  $H_2$  : Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
3.  $H_3$  : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
4.  $H_4$  : Lingkungan kerja, stress kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh Terhadap kinerja karyawan.

