

SKRIPSI

PENGARUH KOMPENSASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT PADA RUMAH SAKIT FATIMA PAREPARE

NURILMIA



**DEPARTEMEN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2022**

SKRIPSI

PENGARUH KOMPENSASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT PADA RUMAH SAKIT FATIMA PAREPARE

Sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar

Sarjana Ekonomi

disusun dan diajukan oleh

**NURILMIA
A021181825**



kepada

**DEPARTEMEN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2022**

SKRIPSI

PENGARUH KOMPENSASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT PADA RUMAH SAKIT FATIMA PAREPARE

disusun dan diajukan oleh

NURILMIA
A021181025

telah diperiksa dan disetujui untuk diseminarkan

Makassar, 24 November 2022

Pembimbing I

Pembimbing II



Dr. Hj. Nurdjanah Hamid, SE.,M.Agr.
NIP. 196005031986012001



Isnawati Osman, S.E., M.Buss.
NIP. 19006281999032007

Ketua Departemen Manajemen
Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Hasanuddin



Prof. Dra. Hj. Dian Anggraeni Sigit Parawansa, M. Si., Ph.D., CWM
NIP. 19620405 198702 2 001

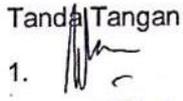
SKRIPSI

PENGARUH KOMPENSASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT PADA RUMAH SAKIT FATIMA PAREPARE

disusun dan diajukan oleh

NURILMIA
A021181025

telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi
pada tanggal 23 November 2022 dan
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan
Menyetujui,
Panitia Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Dr. Hj. Nurdjanah Hamid, SE.,M.Agr.	Ketua	1. 
2.	Isnawati Osman, SE.,M.Bus.	Sekretaris	2. 
3.	Prof. Dr. H. Muhammad Ali, SE.,M.S	Anggota	3. 
4.	Dr. Hendragunawan S.Thayf, S.E.,M.Si.,M.Phil	Anggota	4. 



Prof. Dr. Hj. Dian A.S. Parawansa, M.Si.,Ph.D., CWM
NIP. 19620405 198702 2 001

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nurilmia

NIM : A021181025

Jurusan/Program Studi : Manajemen S1

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul:

“Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Fatima Parepare”

adalah hasil karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, 20 September 2022

Yang membuat pernyataan,



Nurilmia

PRAKATA

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Alhamdulillah Rabbil-'alamin. Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Fatima Parepare”**. Penelitian ini merupakan tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.

Dalam penyusunan skripsi ini, banyak sekali hambatan dan kesulitan yang telah dilalui oleh penulis, namun berkat bimbingan, doa, dukungan, dan arahan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis menyampaikan rasa terima kasih yang setulus-tulusnya kepada seluruh pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini. Ucapan terima kasih itu penulis haturkan kepada :

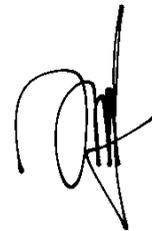
1. Kepada kedua orang tua tercinta, Ibuda Saleh dan ayahanda Ali yang senantiasa memberikan doa serta dukungan sampai pada tahap ini.
2. Kepada saudaraku, kakak nasirah yang telah memberikan dukungan berupa materi maupun doa kepada penulis serta kakak ida yang memberikan semangat dan doa untuk dapat menyelesaikan skripsi ini.
3. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin, Prof. Dr. Abdul Rahman Kadir, SE., M.Si., CIPM.,CWM beserta jajarannya terkhusus pada Wakil Dekan I, II, dan III. Serta seluruh dosen yang telah mencurahkan ilmu pengetahuan selama penulis belajar di Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

4. Ketua Jurusan Manajemen, Ibu Prof. Dra. Dian AS Parawansa, M.Si., Ph.D., CWM dan Sekretaris Jurusan Bapak Andi Aswan, SE.,MBA.,M.Phil.,DBA.
5. Kepada kedua pembimbing, Ibu Dr. Hj. Nurdjanah Hamid, SE.,M.Agr. selaku pembimbing 1 dan Ibu Isnawati Osman, SE., M.Bus. selaku pembimbing 2 atas bimbingan, saran, arahan, dan dukungan kepada penulis atas penyusunan skripsi ini.
6. Kepada kedua penguji, Bapak Prof. Dr. H. Muhammad Ali, SE.,M.S dan Bapak Dr. Hendragunawan S.Thayf, S.E.,M.Si.,M.Phil. yang telah memberikan arahan dan saran kepada penulis.
7. Seluruh staff dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis khususnya Pak Tamsir dan Pak Bustam yang telah membantu dalam hal administrasi.
8. Kepada Ibu Gres selaku kepala personalia RS Fatima Parepare dan Bapak zet serta seluruh karyawan RS Fatima Parepare yang telah membantu peneliti dalam pengambilan data penelitian.
9. Kepada anak-anak squad tercinta yang selalu mendukung, memberikan doa, memotivasi, tempat mencurahkan keluh kesah, berbagi suka duka selama kurang lebih 4 tahun selalu bersama yang beranggotakan Wana, Jija, Husna, Rifka, Cica, Nadya, Ince, Ifa, Leni yang selalu membantu ketika dalam masalah, selalu menghibur ketika stres dalam mengerjakan skripsi.
10. Kepada sahabatku Annyong serta Nani dan Jurana yang selalu memberikan dukungan, doa, dan semangat.
11. Teman-teman KKN Pinrang 3 terkhusus kamar belakang Rose, St, Pirda, Welda, Ipah, Silvi, Sila yang selalu memberikan dukungan, semangat dalam mengerjakan skripsi..

12. Kepada Pak Ardianata Saputra yang selalu mendengar keluhanku memberikan semangat, motivasi dan doa dalam mengerjakan skripsi.
13. Kepada Kak Riska, Kak Nunung dan Kak Sri yang selalu memberikan dukungan, saran, dan motivasi dalam mengerjakan skripsi.
14. Terima kasih kepada seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan oleh penulis satu persatu atas segala kebaikan yang telah diberikan kepada peneliti.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, untuk itu penulis mengharapkan adanya kritikan dan masukan yang membangun. Semoga segala bantuan dan bimbingan dari semua pihak yang telah diberikan kepada penulis dibalas dengan kebaikan dan pahala dari Allah SWT. Akhir kata penulis berharap agar skripsi ini dapat mendatangkan manfaat bagi pembaca.

Makassar, 20 September 2022



Nurilmia

ABSTRAK

PENGARUH KOMPENSASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT PADA RUMAH SAKIT FATIMA PAREPARE

Nurilmia
Nurdjanah Hamid
Isnawati Osman

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Fatima Parepare. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 117 responden dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat, stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat, dan kompensasi dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Fatima Parepare

Kata kunci: Kompensasi, Stres Kerja, Kinerja

ABSTRACT

THE EFFECT OF COMPENSATION AND WORK STRESS ON NURSE PERFORMANCE AT FATIMA PAREPARE HOSPITAL

Nurilmia
Nurdjanah Hamid
Isnawati Osman

This study aims to determine the effect of compensation and work stress on the performance of nurses at Fatima Parepare Hospital. This study uses a quantitative approach. The number of samples in this study were 117 respondents using the saturated sample technique. Data was collected using observation, interviews, and distributing questionnaires. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that partially compensation has a positive and significant effect on the performance of nurses, work stress has a positive and significant effect on the performance of nurses, and compensation and work stress together have a significant effect on the performance of nurses at Fatima Parepare Hospital.

Keywords: Compensation, Job Stress, Performance

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
PERNYATAAN KEASLIAN	v
PRAKATA	vi
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	8
1.5 Sistematika Penulisan	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Landasan Teori.....	10
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.2 Kompensasi	14
2.1.3 Stres Kerja	22
2.1.4 Kinerja.....	33
2.1.5 Hubungan Antar Variabel	37
2.2 Penelitian Terdahulu	39
2.3 Kerangka Pikir Penelitian	50
2.4 Hipotesis Penelitian	50
BAB III METODE PENELITIAN	52
3.1 Rancangan Penelitian.....	52
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian	53
3.3 Populasi dan Sampel.....	53
3.3.1 Populasi	53

3.3.2 Sampel.....	53
3.4 Jenis dan Sumber Data Penelitian	54
3.4.1 Jenis Data	54
3.4.2 Sumber Data.....	54
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	55
3.6 Variabel Penelitian dan Definisi Oprasional	55
3.6.1 Variabel Penelitian	56
3.6.2 Definisi Oprasional.....	56
3.7 Instrumen Penelitian	57
3.7.1 Uji Validitas	61
3.7.2 Uji Reliabilitas	62
3.8 Metode Analisis Data	62
3.8.1 Uji Asumsi Klasik	63
3.8.2 Analisis Regresi Linear Berganda	64
3.8.3 Pengujian Hipotesis	65
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	67
4.1 Gambaran Umum Rumah Sakit	67
4.1.1 Sejarah Singkat Rumah Sakit	67
4.1.2 Visi dan Misi Rumah Sakit.....	70
4.1.3 Struktur Organisasi	70
4.2 Karakteristik Responden.....	72
4.2.1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	72
4.2.2 Karakteristik Responden berdasarkan Usia	72
4.2.3 Karakteristik Responden berdasarkan Latar Belakang Pendidikan	73
4.2.4 Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja.....	73
4.3 Deskripsi Variabel.....	73
4.3.1 Penentuan Range	74
4.3.2 Deskripsi Variabel Kompensasi (X1) dan Perhitungan Skor	75
4.3.3 Deskripsi Variabel Stres Kerja (X2) dan Perhitungan Skor	76
4.3.4 Deskripsi Variabel Kinerja Perawat (Y) dan Perhitungan Skor	78
4.4 Uji Instrumen Penelitian	79
4.4.1 Uji Validitas	79
4.4.2 Uji Reliailitas	81
4.5. Uji Asumsi Klasik	82

4.5.1 Uji Normalitas.....	82
4.5.2 Uji Multikolinearitas	83
4.5.3 Uji Heteroskedastisitas.....	84
4.6 Analisis Regresi Linear Berganda	85
4.7 Uji Hipotesis.....	87
4.7.1 Uji T (Parsial)	87
4.7.2 Uji F (Simultan)	88
4.7.3 Koefisien Determinasi (R^2)	89
4.8 Pembahasan.....	90
4.8.1 Pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Perawat (Y) pada Rumah Sakit Fatima Parepare	90
4.8.2 Pengaruh Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja Perawat (Y) pada Rumah Sakit Fatima Parepare	93
4.8.3 Kompensasi (X1) Dan Stres Kerja (X2) Secara Bersama-Sama Berpengaruh terhadap Kinerja Perawat (Y) pada Rumah Sakit Fatima Parepare.....	97
BAB V PENUTUP	98
5.1 Kesimpulan.....	98
5.2 Saran.....	98
DAFTAR PUSTAKA.....	100
LAMPIRAN.....	104

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Jumlah Pasien Rumah Sakit Fatima Parepare.....	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	42
Tabel 3.1 Definisi Oprasional	56
Tabel 3.3 Bobot Istrumen Penelitian	58
Table 3.3 Instrumen Penelitian	58
Tabel 4.1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	72
Tabel 4.2 Karakteristik Responden berdasarkan Usia.....	72
Tabel 4.3 Karakteristik Responden berdasarkan Latar Belakang Pendidikan	73
Tabel 4.4 Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja.....	74
Tabel 4.5 Deskripsi Variabel Kompensasi (X1) dan Perhitungan Skor	75
Tabel 4.6 Deskripsi Variabel Stres Kerja (X2) dan Perhitungan Skor	76
Tabel 4.7 Deskripsi Variabel Kinerja Perawat (Y) dan Perhitungan Skor.....	78
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X1)	80
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X2)	80
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Perawat (Y).....	81
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas.....	81
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas.....	82
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas	83
Tabel 4.14 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda	85
Tabel 4.15 Hasil Uji T.....	87
Tabel 4.16 Hasil Uji F.....	89
Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	89

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir Penelitian	50
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Rumah Sakit Fatima Parepare.....	71
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	85
Gambar 4.3 Hubungan Stres dengan kompensasi (Kurva U Terbalik)	96

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Biodata.....	100
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian	102
Lampiran 3 Tabulasi Kuesioner	108
Lampiran 4 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	122
Lampiran 5 Uji Asumsi Klasik.....	131
Lampiran 6 Analisis Regresi Linear Berganda	132
Lampiran 7 Uji Hipotesis	133
Lampiran 9 Dokumentasi	131

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan yang semakin kompetitif mendorong organisasi untuk mampu melahirkan sumber daya manusia (SDM) yang unggul dan berkualitas. Adanya sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas akan mempermudah organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia adalah sumber daya yang tidak dapat digantikan dengan sumber daya yang lain karena memiliki akal dan pikiran, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, potensi yang besar serta mampu berkarya. Semua potensi sumber daya manusia ini mempengaruhi upaya organisasi untuk mencapai tujuannya. Sekalipun teknologi semakin maju, berkembangnya informasi, modal dan material cukup, tetapi tanpa sumber daya manusia, sulit bagi suatu organisasi untuk mencapai tujuannya (Sutrisno, 2017:3).

Kualitas SDM dalam suatu organisasi dapat dilihat dari bagaimana kualitas kinerja karyawannya. Menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja merupakan hasil yang telah dicapai oleh karyawan terhadap tanggung jawab yang telah diberikan organisasi kepada karyawannya baik secara kualitas maupun kuantitas. Pada dasarnya kemampuan yang dimiliki setiap karyawan berbeda-beda. Sehingga mendorong organisasi untuk terus mengasah kemampuan karyawannya agar mampu menghasilkan kinerja yang maksimal. Kinerja yang baik dapat dijadikan sebagai tolak ukur organisasi yang berdaya saing tinggi.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan atau organisasi kepada karyawan agar memberikan kinerja yang baik adalah dengan

memberikan kompensasi yang adil dan sesuai. Kompensasi adalah setiap balas jasa yang dibayarkan secara adil dan wajar kepada karyawan, baik berbentuk uang maupun non uang, atas kontribusinya terhadap pencapaian tujuan perusahaan (Sutrisno, 2017:187). Peraturan mengenai pemberian kompensasi berupa upah atau gaji telah diatur dalam Undang-Undang No.11 Pasal 88E ayat (2) Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Kluster Ketenagakerjaan) yang berbunyi pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum. Hal tersebut yang menjadi dasar pertimbangan organisasi atau perusahaan dalam pemberian kompensasi.

Pemberian kompensasi terhadap karyawan merupakan salah satu bagian terpenting untuk mempertahankan sumber daya manusia yang ada. Selain itu manusia juga dituntut untuk bekerja demi memenuhi kebutuhan hidup sehingga hubungan antara karyawan dan perusahaan saling menguntungkan satu sama lain. Pendapatan atau kompensasi yang diberikan kepada karyawan berbeda-beda salah satunya dapat dilihat dari tingkatan jabatan atau tanggung jawab serta kemampuan karyawan. Pemberian kompensasi juga mampu meningkatkan rasa loyalitas serta komitmen yang kuat untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi (Ihsan, Anwar and Rozi, 2018).

Faktor selanjutnya yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah adanya stres kerja yang dirasakan oleh karyawan (Suratmiati, 2020). Menurut Mangkunegara (2017:157) stres kerja merupakan suatu perasaan seperti rasa tertekan yang dialami para karyawan ketika bekerja. Sumber stres sangat beragam mulai beban kerja yang sulit, tekanan dan sikap pemimpin yang kurang adil, waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai, konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja, balas jasa yang terlalu rendah serta masalah keluarga (Hasibuan, 2014:204). Sehingga karyawan perlu diperhatikan

agar tidak berdampak pada kualitas kinerjanya. Menurut Robbins dan Judge (2014:368) stres kerja tidak hanya memberikan dampak yang buruk bagi karyawan, kadang kala akan memberikan dampak yang baik, tergantung bagaimana setiap individu menyikapi stres kerja yang dialami. Stres juga dapat mendorong karyawan untuk lebih produktif dalam menghadapi pekerjaan.

Penelitian ini dilaksanakan di sebuah Rumah Sakit (RS), menurut Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2020 bahwa Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Objek dalam penelitian ini yaitu Rumah Sakit Fatima Parepare. RS Fatima merupakan salah satu rumah sakit swasta yang ada di Kota Parepare. Rumah sakit ini didirikan pada tahun 1953 yang mana telah beroperasi selama 67 tahun. Sebagai rumah sakit yang menjaga kualitas pelayanan dengan visi “Terwujudnya Pelayanan Kesehatan yang Menyeluruh (Holistik) Profesionalitas dan Berintegritas Berdasarkan Cinta Kasih” maka pihak rumah sakit terus berupaya untuk mengembangkan kualitas layanan yang ada. RS Fatima Parepare dikenal masyarakat luas dengan dengan kualitas pelayanan baik, sehingga menjadikan RS Fatima Parepare sebagai rumah sakit swasta pilihan yang banyak diminati masyarakat.

Demi mewujudkan visi dari RS Fatima Parepare maka kualitas kinerja dari SDM yang ada harus dipertahankan dan ditingkatkan. Salah satu faktor yang memberikan pengaruh terhadap terwujudnya kualitas serta visi dari rumah sakit adalah kualitas kinerja perawatnya. Perawat merupakan suatu profesi yang mempunyai fungsi besar untuk memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Penilaian kinerja pada staf keperawatan RS Fatima Parepare pada tahun 2021 yaitu mencakup beberapa faktor dengan minimal nilai 80 (skala 0-

100). Faktor yang menjadi tolak ukur penilaian kinerja pada RS Fatima Parepare yaitu meliputi kemampuan kerja, tanggung jawab, prestasi kerja, disiplin kerja atau ketaatan, inisiatif, kejujuran, kerja sama serta sikap dengan rata-rata nilai dari 85-90.

Tabel 1.1 Data Jumlah Pasien Rumah Sakit Fatima Parepare

No	Tahun	Ruang Perawatan					Jumlah (Orang)	Persentase Perubahan
		Icu	Dewasa	Anak	Obgyn	BBL		
1	2018	60	6.120	1.575	1.417	948	10.120	-
2	2019	40	6.485	2.431	1.436	982	11.374	12%
3	2020	64	3.934	1.475	1.038	765	7.276	-36%
4	2021	57	2.760	830	628	423	4.698	-35%

Sumber Rekapitulasi Sensus Harian (Sub bagian rekap medik RSF) 2021

Tahun 2018 total jumlah pasien adalah 10.120 orang, di tahun 2019 terjadi kenaikan sebesar 12% yaitu sebesar 11.374 orang pasien. Namun pada tahun 2020 total jumlah pasien yang masuk menurun hingga 36% yaitu 7.276 orang, dan di tahun 2021 juga mengalami menurun sebesar 35% yaitu 4698 orang.

Pada bulan Maret 2020 pandemi covid-19 masuk ke Indonesia yang memberikan dampak yang cukup besar terhadap beberapa sektor. Berbagai upaya telah dilakukan oleh pemerintah seperti mengeluarkan beberapa kebijakan agar roda perekonomian dapat terus berjalan sehingga perekonomian kembali bangkit. Kebijakan yang dikeluarkan mulai dari pemberlakuan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) sampai Kebijakan Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM). Masyarakat dihimbau untuk mematuhi protokol kesehatan yaitu 5M: Mencuci tangan hingga bersih pada air yang mengalir, Memakai masker, Menjaga jarak, Menghindar kerumunan dan Mengurangi mobilitas.

Menurunnya jumlah pasien pada RS Fatima Parepare juga terjadi karena dampak pandemi covid-19 yang terjadi di Indonesia. Adanya pembatasan kegiatan mobilitas dan himbauan untuk menghindari kerumunan, menjadi alasan masyarakat mengurungkan niatnya ketika hendak ingin berobat ataupun melakukan perawatan lainnya di rumah sakit.

Pemberian kompensasi pada Rumah Sakit Fatima Parepare yang terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung yang berupa gaji dengan gaji tertinggi sebesar Rp15.002.500 dan gaji terendah sebesar Rp3.165.876 yang merupakan standar Upah Minimum Kota (UMK) Parepare. Serta pemberian insentif dan bonus yang terdiri dari uang jasa dan uang tindakan. Sedangkan untuk kompensasi tidak langsung berupa asuransi BPJS kesehatan dan BPJS ketenaga kerjaan dan beberapa asuransi yaitu Prudential, Allianz, Brigin Life, SOS, AdMedika dan beberapa tujangan yang diterima serta adanya liburan di akhir tahun. Adapun beberapa sistem kompensasi yang digunakan yaitu sistem waktu, sistem prestasi dan sistem kontrak/borongan.

Sebagai rumah sakit swasta yang tidak mendapatkan subsidi dari pemerintah maka RS Fatima bergantung pada pendapatan rumah sakit. Sehingga ketika jumlah pasien yang masuk terus menurun seperti data pada tahun 2019 hingga tahun 2021 (tabel 1.1), maka hal tersebut akan berdampak pada pendapatan dari rumah sakit. Sehingga akan berpengaruh pada kompensasi atau pendapatan yang diterima oleh para perawat serta pegawai yang ada pada RS Fatima Parepare.

Dengan adanya kondisi seperti di atas pihak Rumah Sakit Fatima Parepare mengeluarkan beberapa kebijakan berupa pengurangan jam kerja atau cuti selama 2 pekan. Kompensasi berupa gaji pokok atau upah yang diterima

sebelum terjadi pandemi covid-19 di Indonesia yang mengakibatkan penurunan jumlah pasien yang masuk ke Rumah Sakit Fatima yaitu masih 100%. Salah satu sistem yang digunakan pada RS. Fatima Parepare adalah sistem waktu. Sehingga setelah pemberlakuan beberapa kebijakan yaitu pengurangan jam kerja maka gaji pokok atau upah yang diperoleh berkurang hingga sekitar 60% dari gaji normal. Beberapa bonus yang diperoleh juga dikurangi akibat pandemi yang menyebabkan terjadinya penurunan jumlah pasien yang masuk yaitu diantaranya uang jasa yang sebelumnya diterima setiap bulan. Namun akibat penurunan pendapatan rumah sakit menurun sehingga uang jasa diterima setiap 3 bulan sekali, kemudian sebelum pandemi para staf perawat serta karyawan yang lainnya terdapat agenda jalan-jalan keluar kota setiap tahun. Namun selama pandemi agenda tersebut ditiadakan.

Penyebaran wabah covid-19 yang lebih rentan terjadi pada rumah sakit akan menimbulkan rasa khawatir akan tertular. Hal tersebut juga menjadi salah satu faktor pemicu adanya stres kerja pada staf keperawatan karena berinteraksi langsung dengan pasien dimasa pandemi. Indikator lain dapat dilihat dari data jumlah perawat yang keluar (*resign*) dari tahun 2019 sampai pada tahun 2021. Tercatat bahwa jumlah perawat yang *resign* yaitu sebanyak 5 orang. Alasan *resign* beberapa diantaranya karena adanya pandemi covid-19 sehingga merasakan stres serta ada yang ingin melanjutkan bisnis yang telah dijalankan sebelumnya.

Selain itu jika dilihat dari jadwal kerja yang diterapkan pada perawat RS Fatima yaitu menggunakan pola *shift* kerja, menunjukkan bahwa pola *shift* pada masing-masing ruang rawat tidak sama. Rata-rata jumlah hari dalam setiap *shift* hampir sama pada setiap bulannya, yaitu *shift* malam dengan waktu kerja dari jam 21.00 WIB sampai jam 07.00 WIB. *Shift* siang dengan jam kerja dari jam

14.00 WIB sampai jam 21.00 WIB dan *shift* pagi dengan waktu kerja dari jam 07.00 WIB sampai jam 14.00 WIB. Penggunaan waktu kerja tersebut tidak memperhatikan standar *shift* kerja yang baik, yaitu: rotasi shift tidak mengikuti rotasi matahari (pagi, siang dan malam). Terdapat faktor utama yang harus diperhatikan dalam shift kerja salah satunya yaitu rotasi *shift* mengikuti matahari dan buat jadwal yang sederhana dan mudah diingat. (Rusdi & Warsito, 2018).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Insan dan Damrus (2020) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Pada penelitian Putri dan Sary (2020) stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Ekhsan dan Septian (2020) menemukan bahwa kompensasi dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Meriyani (2020) menemukan bahwa kompensasi dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Sehingga berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Fatima Parepare”**

1.2 Rumusan Masalah

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

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Fatima Parepare?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Fatima Parepare?

3. Apakah kompensasi dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Fatima Parepare?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian yang dilaksanakan pada Rumah Sakit Fatima Parepare adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Fatima Parepare.
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Fatima Parepare.
3. Untuk mengetahui apakah kompensasi dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Fatima Parepare.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi penulis
Dengan adanya penelitian ini diharapkan mampu menambah pengetahuan dan wawasan terkait pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap kinerja perawat.
2. Bagi pihak rumah sakit
Dengan dilaksanakannya penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pihak rumah sakit dalam hal peningkatan kinerja.
3. Bagi akademik
Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumber rujukan untuk peneliti selanjutnya.

1.5 Sistematika Penulisan

Pada sistematika penulisan yaitu memberikan batasan serta gambaran umum mengenai usulan penelitian skripsi yang terdiri dari sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan

Pada bab ini memaparkan atau menjelaskan latar belakang masalah yang terjadi pada objek yang akan diteliti, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

Bab II Tinjauan Pustaka

Pada bab ini menjelaskan mengenai teori dari masing-masing variabel yaitu kompensasi dan stres kerja sebagai variabel independen serta kinerja sebagai variabel dependen yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti. Bab ini juga menjelaskan hubungan antar variabel, beberapa penelitian sebelumnya yang berhubungan dengan penelitian yang akan dilaksanakan, kemudian ada kerangka pikir penelitian serta hipotesis peneliti.

Bab III Metode Penelitian

Pada bab ini menjelaskan mengenai rancangan penelitian, lokasi dan waktu pelaksanaan penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data yang digunakan, metode pengumpulan data, variabel penelitian dan definisi operasional, instrumen penelitian, serta metode analisis data yang akan digunakan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Pada bagian landasan teori dipaparkan mengenai teori-teori yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan yaitu kompensasi, stres kerja serta kinerja.

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Pada bagian ini dipaparkan mengenai pengertian, tujuan serta fungsi dari manajemen sumber daya manusia.

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu proses untuk memperoleh, melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan dan mengatur hubungan tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan kerja serta semua hal berkaitan dengan keadilan (Dessler, 2020:3). Selanjutnya menurut Sutrisno (2017:6) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan yang meliputi proses merencanakan, melakukan pengadaan, mengembangkan, memelihara dan menggunakan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan pribadi dan organisasi. Dalam MSDM, karyawan harus dijaga sebagai aset (kekayaan atau aset berharga) perusahaan dan kebutuhan mereka harus terpenuhi secara memadai. Karyawan juga harus dihargai tidak hanya sebagai target pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga sebagai penentu tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan.

Lebih lanjut Bangun (2012:6) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan aktivitas karyawan atau manusia yang berada

dalam suatu organisasi serta pengelolaan fungsi operasional. Pengelolaan-pengelolaan tersebut terdiri dari proses perencanaan, pengorganisasian, pengaturan atau pengelompokan karyawan, tindakan dan pengawasan dalam pengadaan, perkembangan, kompensasi, pengintegrasian serta memelihara dan membagi tenaga kerja demi tercapainya tujuan organisasi. Sedangkan menurut Sinambela (2016:9) manajemen sumber daya manusia adalah mengelola sumber daya manusia yang ada sebagai aset yang paling utama dalam organisasi, dengan menerapkan fungsi manajemen serta fungsi operasional oleh sebab itu tujuan yang ditetapkan organisasi dapat terlaksana dengan semestinya.

Berdasarkan beberapa penjelasan yang telah diuraikan dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu aset yang paling utama dalam suatu organisasi yang dikelola dengan sangat baik oleh organisasi untuk memperoleh hasil maksimal dari tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Larasati (2018:10) tujuan umum MSDM yaitu untuk mengoptimalkan produktivitas pekerjaan yang ada dalam suatu organisasi. Produktivitas yang dimaksud adalah hasil produksi atau *output* suatu perusahaan (barang dan jasa) terhadap masuknya (manusia, modal, bahan serta energi). Terdapat 4 tujuan manajemen sumber daya manusia menurut Larasati (2018:11) adalah sebagai berikut:

1. Tujuan sosial, yaitu agar organisasi atau perusahaan dapat bertanggung jawab baik secara sosial maupun etis terhadap keutuhan serta tantangan masyarakat dengan mempertimbangkan dampak negatifnya .
2. Tujuan organisasional, yaitu sasaran formal yang dibentuk untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuannya.

3. Tujuan fungsional, yaitu untuk mempertahankan kontribusi pada departemen SDM pada tingkat yang sesuai kebutuhan organisasi.
4. Tujuan individual, yaitu untuk tujuan pribadi dari setiap individu dalam organisasi atau perusahaan yang ingin dicapai melalui aktivitas yang dilakukan dalam organisasi.

Menurut Dessler (2020:3) terdapat beberapa tujuan dari MSDM yaitu untuk melakukan analisis pekerjaan, untuk melakukan perencanaan kebutuhan karyawan serta merekrut calon karyawan, memilih calon karyawan, orientasi dan pelatihan karyawan baru, untuk mengelola upah dan gaji (pemberian kompensasi untuk karyawan), pemberian *insentif* serta *benefit*, untuk menilai kinerja karyawan, berkomunikasi (wawancara, konseling, dan pendisiplinan), untuk melakukan pelatihan dan pengembangan manajer dan membangun komitmen karyawan.

Sementara Schuler dkk dalam Priyono (2010:9) mengemukakan 3 tujuan utama dalam manajemen sumber daya manusia yaitu mengatur peningkatan produktivitas, meningkatkan kualitas kehidupan kerja, dan terpenuhinya aspek legal dalam organisasi

2.1.1.3 Fungsi Manajemen sumber daya manusia

Manajemen sumber daya manusia terbagi menjadi dua fungsi umum menurut Larasati (2018:16) yaitu:

1. Fungsi manajerial terdiri dari merencanakan kebutuhan karyawan, mengorganisir karyawan, mengarahkan sumber daya manusia yang ada serta mengendalikan sumber daya manusia yang ada
2. Fungsi operasional terdiri dari melakukan pengadaan tenaga kerja, melakukan pengembangan dan pelatihan, kompensasi dan perlindungan,

konsolidasi dalam kepentingan perusahaan, memelihara mulai dari fisik, psikis serta komitmen, menerapkan kedisiplinan serta pemutusan hubungan kerja.

Menurut Priyono (2010:6-8) terdapat 5 fungsi utama dalam manajemen sumber daya manusia yaitu:

1. Merencanakan kebutuhan tenaga kerja

Pada fungsi ini mencakup dua kegiatan utama yaitu pertama merencanakan dan memperkirakan kebutuhan tenaga kerja baik dalam jangka panjang maupun jangka pendek bagi organisasi. Kemudian yang kedua yaitu menganalisis jabatan dalam organisasi untuk memastikan tugas, tujuan, keterampilan, pengetahuan serta kompetensi yang dibutuhkan. Fungsi ini sangat penting untuk pelaksanaan yang efisien dari aktivitas MSDM.

2. *Staffing* pada organisasi

Setelah kebutuhan tenaga kerja terpenuhi tahap selanjutnya yaitu mengisi posisi yang ada. Ada dua kegiatan yang akan diperlukan yaitu pemeriksaan calon atau pelamar (*recruitment*) dan penyeleksian calon atau pelamar yang memenuhi syarat. Rekrutmen dan seleksi dilakukan dengan melihat ketersediaan dari internal organisasi yaitu karyawan yang ada serta dari eksternal organisasi yaitu para pelamar pekerjaan.

3. Penilaian kinerja karyawan

Setelah melewati perekrutan dan mempekerjakan karyawan dan menempatkan sesuai dengan posisi yang ditentukan, selanjutnya organisasi akan memberikan penghargaan atas hasil yang telah dicapai. Di sisi lain organisasi akan menganalisis jika terdapat karyawan yang tidak memenuhi standar kinerja yang ditetapkan oleh organisasi. Terdapat dua kegiatan yang dilakukan sebagai bagian dari evaluasi kinerja yaitu yang pertama penilaian

serta evaluasi kelakuan para karyawan. Kedua analisis dan motivasi perilaku karyawan.

4. Meningkatkan kualitas dan lingkungan kerja

Terdapat tiga bagian yang menjadi fokus MSDM yaitu yang pertama mengidentifikasi, merancang dan pengimplementasian program pelatihan serta pengembangan karyawan agar keterampilan dan kinerja karyawan dapat meningkat. Kedua melalui program peningkatan kualitas lingkungan kerja terutama dalam kualitas kehidupan kerja. Ketiga meningkatkan kondisi kerja kesehatan dan keselamatan kerja dapat terjaga dengan maksimal. Jadi kesimpulannya adalah kualitas fisik maupun non fisik lingkungan kerja harus ditingkatkan agar mendapatkan *outcome* yang maksimal.

5. Mencapai hubungan kerja yang efektif

Ketika karyawan yang dibutuhkan telah terpenuhi, maka organisasi mempekerjakan para karyawan, memberinya gaji, memotivasi serta memberikan rasa nyaman dalam bekerja. Sehingga organisasi harus memberikan standar hubungan kerja yang efektif untuk diterapkan. Terdapat tiga kegiatan utama yaitu pertama menerima dan mematuhi hak pekerja. Kedua menegosiasikan dan menetapkan prosedur pengaduan karyawan. Ketiga mengkaji lebih dalam mengenai aktivitas manajemen sumber daya manusia. Serta kegiatan tersebut harus ditanggapi dengan baik oleh pihak organisasi agar tidak terjadi tindakan protes dari para tenaga kerja.

2.1.2 Kompensasi

Pada bagian ini dipaparkan mengenai pengertian, tujuan, sistem dalam kompensasi serta indikator kompensasi.

2.1.2.1 Pengertian Kompensasi

Menurut Dessler (2020:350) kompensasi merupakan segala bentuk bayaran yang diberikan kepada para karyawan dan timbul dari hubungan kerja. Selanjutnya menurut Yani (2012:139) kompensasi merupakan pembayaran langsung maupun tidak langsung yang bermanfaat atau intensif, dapat dijadikan suatu motivasi bagi karyawan untuk lebih bekerja keras serta dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Kompensasi langsung dapat berupa gaji, upah, komisi serta bonus sedangkan untuk kompensasi yang tidak langsung diterima oleh karyawan dapat berupa asuransi, pendidikan, bantuan berupa bantuan sosial serta uang libur atau cuti dan gaji pensiun.

Sementara menurut Sutrisno (2017:187) kompensasi adalah setiap balas jasa yang dibayarkan secara adil dan wajar kepada karyawan, baik berbentuk uang maupun non uang, atas kontribusinya terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Sedangkan menurut Rivai dan Sagala (2013:741) kompensasi adalah sesuatu yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai kontribusi berupa jasa terhadap perusahaan. Salah satu fungsi dari MSDM adalah pemberian kompensasi yang mana fungsi tersebut mengenai segala jenis penghargaan yang diberikan terhadap individu atau karyawan yang telah melakukan tugas organisasi.

Berdasarkan beberapa pengertian yang ada dapat dikatakan bahwa kompensasi merupakan penghargaan, imbalan ataupun balas jasa yang diberikan oleh pihak organisasi atau perusahaan kepada para tenaga kerja karena telah memberikan jasanya berdasarkan kemampuan yang dimiliki baik secara finansial maupun non finansial.

2.1.2.2 Tujuan Kompensasi

Tujuan pemberian kompensasi yang efektif menurut Werther dan Davis dalam (Priansa, 2017) adalah sebagai berikut:

1. Memperoleh pegawai yang berkualifikasi

Kompensasi yang cukup tinggi sangat dibutuhkan untuk memberi daya tarik kepada para pelamar. Tingkat pembayaran harus responsif terhadap suplai dan permintaan pasar kerja karena para pengusaha berkompetisi untuk mendapatkan pegawai yang diharapkan.

2. Mempertahankan pegawai yang ada

Pegawai dapat keluar jika besarnya kompensasi tidak kompetitif dan hal ini akan menimbulkan perputaran pegawai yang semakin tinggi.

3. Menjamin keadilan

Manajemen kompensasi berupaya keras agar keadilan internal dan eksternal terwujud. Keadilan internal mensyaratkan bahwa pembayaran dikaitkan dengan nilai relatif sebuah pekerjaan sehingga pekerjaan yang sama dibayar dengan besaran yang sama. Keadilan eksternal berarti pembayaran terhadap pekerja merupakan yang dapat dibandingkan dengan perusahaan lain di pasar kerja.

4. Penghargaan terhadap perilaku yang dilakukan

Pembayaran hendaknya memperkuat perilaku yang diinginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perilaku masa depan, rencana kompensasi efektif, menghargai kinerja, ketaatan, pengalaman, tanggung jawab, dan perilaku-perilaku lainnya.

5. Mengendalikan biaya

Sistem kompensasi yang rasional membantu perusahaan memperoleh dan mempertahankan para pegawai dengan biaya yang beralasan. Tanpa

manajemen kompensasi efektif, pegawai akan dibayar di bawah upah atau di atas standar.

6. Mengikuti aturan hukum

Sistem kompensasi yang sehat mempertimbangkan berbagai faktor legal yang diatur pemerintah dan menjamin pemenuhan kebutuhan pegawai.

7. Memfasilitasi pengertian

Sistem manajemen kompensasi hendaknya mudah dipahami oleh spesialis SDM, manajer operasi, dan para pegawai.

8. Meningkatkan efisiensi administrasi

Program kompensasi dirancang untuk dapat dikelola secara efisien dengan dukungan sistem informasi SDM yang memadai.

Menurut Notoadjomo dalam Sutrisno (2017:188-189) terdapat beberapa tujuan kompensasi yaitu:

1. Menghargai prestasi kerja

Pemberian kompensasi yang adil merupakan penilaian sistematis terhadap kinerja seorang karyawan. Sehingga akan mendorong tindakan dan kinerja yang sesuai dengan keinginan perusahaan, seperti peningkatan produktivitas.

2. Menjamin keadilan

Sistem penghargaan yang baik menjamin keadilan di antara anggota organisasi. Setiap karyawan dibayar sesuai dengan pekerjaan, fungsi, posisi dan kinerjanya.

3. Mempertahankan karyawan

Sistem penghargaan yang baik membantu karyawan bertahan lebih lama dalam organisasi. Sehingga akan mencegah karyawan meninggalkan organisasi untuk mencari pekerjaan lain dengan kompensasi yang lebih baik.

4. Memperoleh karyawan yang bermutu

Sistem penghargaan yang baik akan mendorong lebih banyak calon karyawan dan organisasi akan memiliki lebih banyak kesempatan untuk memilih karyawan berkualitas.

5. Pengendalian biaya

Kompensasi yang memadai dapat mengurangi terjadinya perekrutan tenaga kerja baru akibat dari peningkatan jumlah karyawan yang berhenti. Hal ini dapat mengurangi biaya perekrutan dan penyeleksian tenaga kerja baru.

6. Pemenuhan peraturan pemerintah

Sistem kompensasi harus memenuhi persyaratan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Seperti pemenuhan terhadap Upah Minimum Regional (UMR) pada masing masing daerah yaitu pada tingkat kabupaten kota atau provinsi dapat dilihat pada Upah Minimum Kabupaten Kota (UMK) atau Upah Minimum Provinsi (UMP).

2.1.2.3 Sistem Kompensasi

Sistem kompensasi yang dirancang dengan baik akan memberikan keuntungan bagi pihak organisasi, karena akan memberikan keuntungan pada biaya operasional serta berpengaruh pada perilaku dan sikap dalam bekerja karyawan sehingga kinerja para karyawan dapat meningkat. Hal tersebut dapat dimaklumi karena seorang karyawan bekerja dalam suatu organisasi salah satunya mengharapkan kompensasi. Sebaliknya pihak organisasi membutuhkan kinerja terbaik dari para karyawan untuk organisasi (Sutrisno, 2017:196).

Ada berbagai macam sistem kompensasi yang diuraikan oleh Larasati (2018:101-102) yaitu sebagai berikut:

1. Sistem waktu

Sistem waktu atau sistem kompensasi per jam ditentukan berdasarkan kriteria waktu berikut. Contohnya: jam, hari, minggu dan bulan. Besarnya kompensasi hanya tergantung pada lamanya pekerjaan, bukan kinerja pekerjaan. Sistem ini diterapkan ketika sulit untuk mengukur jumlah pekerjaan per unit dan untuk karyawan yang tetap kompensasi dibayarkan per jam secara teratur setiap bulan.

2. Sistem hasil (*Output*)

Tingkat upah/imbalan yang diberikan ditentukan berdasarkan unit yang diproduksi oleh para karyawan (per potong, meter, liter, atau kg), bukan pada jumlah jam kerja. Namun, Sistem ini tidak dapat digunakan untuk karyawan tetap atau jenis pekerjaan tanpa standar fisik misalnya Staf administrasi.

3. Sistem borongan

Sistem ini didasarkan pada jumlah pekerjaan dan lamanya proses. Sistem ini sangat kompleks, memakan waktu dan membutuhkan banyak alat untuk menyelesaikannya.

4. Upah potongan (*Pace work*),

Kompensasi yang diberikan berdasarkan jumlah pekerjaan yang ditentukan pada unit produksi. Ketika unit produksi yang dihasilkan semakin tinggi maka kompensasi yang diperoleh oleh karyawan akan semakin tinggi pula. Akan tetapi sistem ini tidak berlaku untuk pegawai administrasi atau jabatan yang telah ditentukan sebelumnya.

5. Komisi

Komisi merupakan imbalan yang diperoleh karyawan yang disertakan gaji pokok yang diterima. Komisi juga diberikan kepada karyawan karena telah

berhasil melaksanakan suatu pekerjaan atau penghasilan yang diterima karyawan hanya berupa komisi.

6. Bonus

Bonus merupakan penghargaan atau imbalan yang diterima oleh karyawan karena mampu bekerja dengan produktivitas yang meningkat. Bonus tersebut dibagikan secara eksklusif untuk para eksekutif atau para karyawan. Terdapat beberapa cara dalam penentuan pemberian bonus. Pertama, dilihat dari seberapa besar jumlah unit yang diproduksi selama periode waktu tertentu, jika melebihi target maka karyawan akan menerima bonus. Kedua, ketika dapat menghemat waktu, sehingga ketika waktu yang digunakan oleh pegawai dalam mengerjakan suatu tanggung jawab lebih sedikit dari waktu yang ditetapkan maka akan banyak pekerjaan yang mampu diselesaikan. Ketiga, berdasarkan hasil perhitungan progresif, ketika karyawan mampu memproduksi suatu barang dengan jumlah yang tinggi, maka semakin tinggi pula bonus yang diperoleh karyawan dalam setiap kelebihan produk yang dihasilkan.

7. Membuat kurva kematangan (*maturity curve*)

Terkhusus untuk organisasi yang mempekerjakan tenaga teknikal dan tenaga profesional. Ketika tenaga kerja profesional yang dipekerjakan tingkat gaji dan golongan pangkatnya sudah tidak dapat di naikkan lagi, maka organisasi dapat menggunakan kurva prestasi kerja. Ketika kurva menunjukkan bahwa prestasi kerjanya melebihi prestasi kerja normal maka besaran kompensasi yang diberikan akan berbeda. Sehingga meskipun gaji serta golongan pangkat yang telah mencapai tingkat maksimal, pendapatan riilnya masih dapat terus ditingkatkan.

8. Bagi laba atau keuntungan

Kompensasi yang diberikan kepada para karyawan sesuai dengan rancangan yang telah ditetapkan berdasarkan profitabilitas yang diperoleh suatu organisasi atau perusahaan.

9. Bagi produksi

Kompensasi diberikan oleh perusahaan kepada produktivitas kelompok apabila hasil produksi melebihi target yang ditetapkan, maka akan menerima bonus.

2.1.2.4 Dimensi Kompensasi

Menurut Rivai dan Sagala (2013,744-746) indikator dari kompensasi terdiri dari:

1. Gaji

Gaji merupakan imbalan yang diterima seorang karyawan berupa uang sebagai seorang karyawan yang telah memberikan tenaga dan pikirannya untuk mencapai tujuan dari perusahaan, atau berupa bayaran tetap yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang telah menjadi anggota atau bagian dalam perusahaan tersebut.

2. Upah

Upah adalah kompensasi finansial langsung yang diberikan kepada seorang karyawan dilihat dari berdasarkan jumlah jam kerja, jumlah barang yang diproduksi, atau jumlah layanan yang diberikan. Oleh karena itu, upah tidak seperti gaji yang relatif tetap, upah dapat bervariasi tergantung pada *output* yang dihasilkan.

3. Insentif

Insentif adalah penghargaan langsung yang diberikan kepada karyawan yang melebihi standar kinerja yang ditetapkan. Insentif adalah bentuk lain dari pembayaran langsung selain gaji dan upah yang merupakan imbalan

atau kompensasi tetap yang disebut sebagai kompensasi yang diberikan berdasarkan kinerja.

4. Kompensasi tidak langsung

Kompensasi tidak langsung adalah kompensasi tambahan yang ditujukan kepada seluruh karyawan berdasarkan kebijakan dari perusahaan untuk peningkatan kesejahteraan para karyawannya. Misalnya dalam bentuk fasilitas seperti asuransi dan tunjangan. Pada dasarnya kompensasi yang ditawarkan antara perusahaan relatif berbeda.

2.1.3 Stres Kerja

Pada bagian ini dipaparkan mengenai pengertian, pendekatan, faktor penyebab stres, cara mengelola stres, konsekuensi dari stres serta indikator stres kerja.

2.1.3.1 Pengertian Stres kerja

Menurut Robbins dan Judge (2017:595) stres yaitu kondisi dinamis di mana individu dihadapkan pada suatu peluang, kebutuhan, atau sumber daya mengenai apa yang diinginkan individu dan hasilnya dianggap tidak pasti dan penting. Stres kerja menurut Rivai dan Sagala (2013:1008) adalah keadaan stres yang menciptakan ketidakseimbangan fisik dan psikologis yang dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir serta kondisi karyawan. Terlalu banyak stres dapat berdampak pada kemampuan seseorang karyawan dalam menghadapi lingkungan. Akibatnya karyawan menghadapi berbagai stresor yang dapat mempengaruhi kinerja pekerjaan mereka. Stres kerja merupakan suatu kondisi atau perasaan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya sehingga merasa tertekan dan cemas. Karyawan yang merasa cemas atau kurang nyaman pada saat bekerja tidak dapat bekerja dengan fokus.

Akibatnya adalah pekerjaan menjadi sering salah dan tertunda. Kondisi-kondisi seperti ini yang menyebabkan kinerja karyawan menurun dan produktivitas perusahaan ikut menurun (Hidayanti dkk, 2019).

Selanjutnya Mangkunegara (2017:157) menjelaskan bahwa stres kerja merupakan suatu perasaan seperti rasa tertekan yang dialami para karyawan ketika bekerja. Gejala stres kerja dapat dilihat dari simpton yaitu emosi yang tidak stabil, merasa tidak tenang, suka menyendiri, susah tidur, berlebihan dalam merokok, sulit untuk rileks, merasa cemas, tegang, gugup, meningkatnya tekanan darah serta terjadi gangguan pencernaan. Handoko (2017:200) menjelaskan bahwa stres adalah suatu keadaan tegang yang mempengaruhi emosi proses berpikir serta kondisi seseorang. Jika seorang karyawan mengalami stres yang berlebihan maka akan mempengaruhi kemampuannya dalam mengelola lingkungan dan pekerjaan yang akan dilakukannya.

Berdasarkan beberapa pengertian stres kerja yang telah dijabarkan maka dapat dikatakan bahwa stres kerja merupakan kondisi tertekan, tidak nyaman, tegang, yang dialami oleh seseorang atau karyawan yang berpengaruh pada tingkat emosi, kesehatan fisik serta psikologis. Sehingga akan berdampak besar pada tingkah laku atau tindakan serta dapat menurunkan kualitas kinerja yang diberikan kepada organisasi.

2.1.3.2 Pendekatan Stres Kerja

Terdapat dua pendekatan menurut Rivai dan Sagala (2013:1009) dalam stres kerja yaitu pendekatan individu dan pendekatan organisasi. Pendekatan penting dilakukan untuk individu karena stres dapat berdampak pada kehidupan, kesehatan, tingkat produktivitas serta pendapatan. Bagi perusahaan, tidak hanya untuk alasan kemanusiaan. Tetapi karena berdampak juga pada keseluruhan kinerja dan efisiensi perusahaan secara menyeluruh.

1. Pendekatan individu terdiri dari memperkuat keimanan, meningkatkan meditasi dan pernapasan, berolahraga dengan teratur, melakukan relaksasi, mendapat dukungan sosial dari keluarga serta teman dan menghindari kegiatan rutinitas yang membosankan.
2. Pendekatan organisasi terdiri dari memperbaiki iklim organisasi, memperbaiki lingkungan fisik, menyediakan fasilitas olahraga, peningkatan partisipan ketika dilakukan proses pengambilan keputusan, melakukan penataan kembali dalam pemberian tugas dan penetapan konsep manajemen berlandaskan sasaran.

2.1.3.3 Faktor Penyebab Stres

Ada beberapa faktor yang menyebabkan stres di tempat kerja (Robbins and Judge, 2017:662) yaitu:

1. Faktor lingkungan

Ketidakpastian lingkungan mempengaruhi desain struktur organisasi, dan ketidakpastian ini juga mempengaruhi tingkat stres karyawan dalam organisasi. Ada beberapa ketidakpastian tentang faktor lingkungan.

a. Ketidakpastian ekonomi

Kenaikan gaji pegawai tidak ada hubungannya dengan kenaikan harga komoditas, bahkan gaji pegawai stres dan cenderung terus naik karena kebutuhan pokok tidak terpenuhi Ketidakpastian harga suatu produk.

b. Ketidakpastian politik

Kendala birokrasi merupakan sumber stres terkait pekerjaan. Karyawan merasakan tekanan dan stres ketika mereka merasa bahwa perubahan politik terancam.

c. Ketidakpastian teknologi

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

2. Faktor organisasi

Ada banyak sekali faktor dalam organisasi yang dapat menimbulkan stres. Tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam suatu kurun waktu yang terbatas, beban kerja yang berlebihan, sehingga dikategorikan faktor-faktor ini di sekitar tuntutan tugas, tuntutan peran dan tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi dan tingkat hidup organisasi.

a. Tuntutan tugas

Tuntutan tugas merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seorang. Faktor ini mencakup desain pekerjaan individu, kondisi kerja, dan tata letak kerja fisile Lini perakitan dapat memberi tekanan pada orang bila kesepakatan dirasakan berlebihan. Makin banyak kesalingtergantungan antara tugas seseorang dengan tugas orang yang lain, makin potensial stres.

b. Tuntutan peran

Tuntutan peran berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi itu. Konflik peran menciptakan harapan-harapan hampir tidak bisa dirujukkan atau dipuaskan.

c. Kebutuhan interpersonal

Kebutuhan interpersonal menciptakan tekanan. Kurangnya dukungan sosial, teman sebaya, dan hubungan yang buruk dapat menyebabkan stres yang signifikan, terutama bagi karyawan dengan kebutuhan sosial yang tinggi.

3. Faktor individu

Faktor individu ini dapat mencakup faktor-faktor dalam kehidupan pribadi karyawan. Secara khusus, faktor-faktor ini adalah masalah keluarga, masalah keuangan pribadi, dan sifat kepribadian batin.

a. Masalah keluarga

Keluarga secara konsisten menunjukkan bahwa orang menghargai hubungan pribadi dan keluarga. Masalah pernikahan, hubungan yang rusak, dan tindakan disipliner anak adalah contoh masalah hubungan yang membuat karyawan stres dan meluas ke tempat kerja.

b. Masalah ekonomi

Ketika seorang individu kewalahan, masalah ekonomi muncul. Sumber kecurigaan karyawan adalah serangkaian kesulitan pribadi yang dapat membuat karyawan stres dan mengalihkan perhatian mereka dari perhatian pada pekerjaan mereka.

2.1.3.4 Cara Mengelola Stres Kerja

Menurut Rivai dan Sagala (2013:1010) untuk mengelola stres kerja yang ada dalam lingkungan karyawan terbagi menjadi tiga yaitu:

1. Program klinis, pada program ini proses penanggulangannya didasarkan pada pendekatan kesehatan tradisional, program ini terdiri dari:
 - a. Diagnosa, ketika terdapat karyawan meminta bantuan atas masalah yang dihadapi maka pihak staf pada unit medis akan mencoba mendiagnosis masalahnya.

- b. Pengobatan (*treatmen*) disediakan tempat penyuluhan atau pemulihan. Jika pegawai yang ada tidak dapat membantu, maka karyawan tersebut harus berkonsultasi dengan orang yang ahli pada lingkungan tersebut.
 - c. Penyaringan (*screening*), pemeriksaan dilakukan secara rutin pada pekerjaan yang berisiko. Hal tersebut diselenggarakan agar masalah dapat terdeteksi sejak dini.
 - d. Pencegahan (*prevention*), edukasi dan persuasi dilakukan untuk meyakinkan karyawan dalam pekerjaan berisiko tinggi bahwa sesuatu perlu dilakukan untuk membantu mereka mengatasi stres.
2. Program organisasi, program ini diarahkan untuk tujuan yang lebih luas yaitu semua karyawan. Program organisasi biasanya pengembangan dari program klinis. Program ini sering disebabkan oleh masalah yang ada dalam kelompok atau unit, atau dari perubahan penanggulangan misalnya pemindahan pabrik, penutupan pabrik, atau adanya pemasangan alat baru. Terdapat berbagai macam program yang dapat digunakan untuk mengatasi atau menanggulangi stres diantaranya yaitu restrukturisasi organisasi, dibentuknya kelompok kerja otonom, program peningkatan organisasi, peningkatan kerja, dibentuknya jadwal kerja variabel serta tersedianya fasilitas kesehatan untuk para karyawan.
 3. Penaggulangan mandiri
 - a. Tenang, ambillah napas dalam-dalam dan cobalah untuk rileks dan menenangkan diri.
 - b. Analisis masalah hingga ke akar permasalahan sehingga penyebab yang membuat diri resah dapat diketahui.
 - c. Terapi, berpartisipasi dalam kegiatan sosial untuk menghindari masalah untuk sementara waktu

- d. Selesaikanlah masalah yang sedang dihadapi agar tidak terganggu.
- e. Tetapkanlah jadwal, tentukan jadwal mana yang lebih prioritaskan terlebih dahulu dan yang dapat ditunda. Hindari hal-hal yang memicu stres dengan cara beraktivitas lebih giat.
- f. Diskusikan masalah dengan atasan ataupun psikolog yang memicu timbulnya rasa stres.
- g. Ceritakanlah kepada keluarga atau pasangan jika sedang menghadapi masalah.
- h. Terlalu fokus dalam bekerja juga dapat memicu timbulnya stres oleh sebab itu harus diseimbangkan pekerjaan dengan keluarga. Beraktivitas bersama keluarga dapat menghindari risiko stres.
- i. Memahami tugas dan tanggung jawab seorang karyawan mungkin merupakan hal yang pasti akan mengurangi stres di tempat kerja. Dengan memahami kewajiban akan dapat mengatur waktu dan rutinitas untuk mengurangi risiko stres.
- j. Kekuatan atau kemampuan dari dalam diri juga dapat digunakan untuk menghindari stres, berupa: dapat menghadapi masalah dengan berdoa; menerima dengan tulus dan menyelesaikan masalah; dapat mengendalikan emosi; lebih memperhatikan kesehatan fisik; memiliki kemampuan untuk menjadi pendengar yang baik; mendengarkan keluhan orang; mampu menjadi teman yang baik ketika teman mendapatkan musibah; mencari dukungan keluarga untuk mengatasi masalah yang sulit; mampu dengan tanggap mengatasi masalah; mampu memecahkan masalah langkah demi langkah; jika perlu untuk mengubah filosofi hidup; selalu berpikir positif; selalu bersyukur dalam menghadapi masalah; selalu tersenyum ketika menghadapi berbagai masalah.

2.1.3.5 Konsekuensi dari Stres

Terdapat beberapa konsekuensi dari stres namun pada umumnya stres yang dirasakan oleh karyawan akan berdampak negatif. Menurut Moorhead dan Griffin (2013:185-187) juga menjelaskan bahwa konsekuensi dari stres itu bersifat positif maka akan meningkatkan energi, antusiasme serta motivasi. Namun berbeda jika stres berdampak negatif karena akan berpengaruh pada individual, berpengaruh pada organisasi serta kelelahan. Menurut Robbins dan Judge (2017:668) dampak stres tidak selalu buruk atau berdampak negatif, dapat dilihat dari bagaimana seorang individu menghadapinya. Misalnya terdapat individu yang memanfaatkan stres berupa beban kerja yang berat maupun waktu kerja yang singkat dijadikan sebagai tantangan positif untuk meningkatkan kualitas kerja serta rasa puas dalam bekerja.

1. Konsekuensi individual

Stres akan berdampak pada individu dan secara langsung maupun tidak langsung akan berdampak juga pada organisasi. Namun, konsekuensi stres akan lebih besar dirasakan oleh individu.

a. Konsekuensi perilaku

Konsekuensi ini akan merugikan individu yang mengalami stres serta orang lain yang ada di sekitarnya. Contoh perilaku tersebut adalah merokok. Telah banyak penelitian yang menunjukkan bahwa orang yang mengalami stres akan merokok lebih banyak. Selain itu penyalahgunaan narkoba dan alkohol merupakan pengaruh dari stres, meskipun penelitian tersebut masih kurang. Adapun konsekuensi perilaku yang lain yaitu rawan kecelakaan, kekerasan dan agresi serta kelainan nafsu makan.

b. Konsekuensi psikologis

Pada konsekuensi ini berhubungan dengan kesehatan mental seseorang yang mengalami stres. Orang yang mengalami stres di tempat kerjanya mereka akan merasa tertekan atau lebih sering tidur atau bahkan kurang tidur. Selain itu masalah keluarga dan masalah seksual juga akan ditimbulkan dari rasa stres.

c. Konsekuensi medis

konsekuensi medis mempengaruhi kesehatan fisik bagi seseorang yang mengalami stres. Ada berbagai masalah medis yang di akibatkan oleh stres yang berlebihan diantaranya yaitu penyakit jantung, stroke, pusing, sakit punggung, gangguan pencernaan dan kondisi kulit seperti gatal pada kulit dan jerawat.

2. Konsekuensi organisasi

Konsekuensi yang dirasakan oleh individu akan berpengaruh pada organisasi. Stres akan memberikan konsekuensi langsung pada suatu organisasi karena akan berpengaruh pada penurunan kinerja, penarikan diri serta perubahan sikap ke arah yang negatif.

a. Kinerja

Salah satu dampak stres yang berlebihan adalah penurunan kinerja. Sehingga kualitas kerja dan produktivitas dari karyawan yang mengalami stres akan semakin menurun sehingga hal tersebut berpengaruh buruk bagi organisasi. Jika hal tersebut dialami oleh seorang manajer maka kemungkinan akan memberikan keputusan yang kurang tepat atau adanya hubungan yang tidak sehat karena karyawan menjadi tidak ramah dan kurang bersosialisasi antara satu sama lain.

b. Penarikan diri

Penarikan diri merupakan bagian dari konsekuensi seseorang yang mengalami stres. Contoh paling signifikan dari penarikan diri dalam organisasi adalah ketidakhadiran dan penarikan diri. Seseorang yang mengalami stres berlebihan dalam suatu organisasi akan melapor dengan alasan sakit atau bahkan melakukan pengunduran diri dari organisasi. Tetapi penarikan diri juga dapat berupa penambahan waktu istirahat makan siang atau melanggar batas waktu istirahat.

c. Sikap

Konsekuensi organisasi selanjutnya yang berhubungan dengan stres adalah sikap. Mulai dari kepuasan dalam bekerja, moral serta komitmen organisasi semua hal tersebut berdampak dan dapat menurun. Pada tingkat yang tertinggi adalah menurunnya motivasi dalam bekerja. Sehingga para karyawan yang mengalami stres akan lebih mudah mengeluhkan hal yang tidak terlalu penting yang pekerjaannya tidak terlalu berat untuk dilakukan dan sebagainya.

3. Kelelahan

Kelelahan merupakan bagian dari konsekuensi stres, yang efeknya sangat jelas pada karyawan dan organisasi. Kelelahan (*Burnout*) merupakan perasaan lelah yang secara umum terjadi ketika seseorang menghadapi berbagai tekanan sedangkan sumber kepuasannya sedikit. Kelelahan biasanya akan dirasakan oleh orang-orang yang memiliki ambisi yang tinggi serta motivasi yang kuat dalam menyelesaikan pekerjaan. Kondisi akan semakin memburuk ketika organisasi menekan atau membatasi gerak para karyawan dengan terus menuntut untuk mencapai tujuan organisasi. Sehingga waktu yang dikorbankan akan lebih banyak untuk pekerjaan,

disamping itu para karyawan juga berusaha untuk memberikan waktu kepada diri sendiri dan tetap berusaha untuk melakukan yang terbaik bagi organisasi. Sehingga pada situasi seperti ini akan memungkinkan terjadinya stres yang berkepanjangan, kecapean, frustrasi serta merasa terbebani karena tuntutan tugas yang berlebihan. Sehingga orang akan kehilangan motivasi, kehilangan kepercayaan diri serta penarikan diri secara psikologis.

2.1.3.6 Dimensi Stres Kerja

Menurut Hasibuan (2014:204) penyebab stres pada karyawan antara lain:

1. Beban kerja yang sulit dan berlebihan.

Ada dua tipe beban berlebih yaitu kuantitatif dan kualitatif. Memiliki terlalu banyak sesuatu untuk dikerjakan atau banyaknya pekerjaan yang ditargetkan melebihi kapasitas karyawan tersebut merupakan beban berlebih yang bersifat kuantitatif. Beban berlebih kualitatif terjadi bila pekerjaan tersebut sangat kompleks dan sulit sehingga menyita kemampuan karyawan.

2. Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan tidak wajar. Aturan-aturan kerja yang sempit dan tekanan yang tiada henti untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi adalah penyebab utama stres.
3. Waktu dan peralatan kerja yang kurang. Stres kerja juga dapat disebabkan oleh jumlah waktu yang kurang dalam melaksanakan pekerjaan dan peralatan kerja yang kurang memadai.
4. Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja. Adanya hubungan yang buruk dengan rekan, bawahan, dan atasan merupakan faktor penting bagi individu dalam menghadapi permasalahan terkait dengan pekerjaannya.
5. Balas jasa yang terlalu rendah. Penyebab stres bila dianggap tidak diberikan secara adil dan terlalu rendah.

6. Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua, dan lain-lain. Tidak mendapat dukungan dari keluarga, seperti anak, istri, orang tua, dan sebagainya, menyebabkan ketidaknyamanan karyawan dalam menjalankan pekerjaan dan tugasnya yang dapat menimbulkan stres.

2.1.4 Kinerja

Pada bagian ini dipaparkan mengenai pengertian, bagaimana mengukur kinerja karyawan serta manfaat dari penilaian kinerja.

2.1.4.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan hasil yang telah dicapai oleh karyawan terhadap tanggung jawab yang diberikan perusahaan berdasarkan persyaratan *job requirement*. Persyaratan yang dikeluarkan perusahaan berupa standar pekerjaan atau *job standard* yang dijadikan dasar dalam tercapainya tujuan atau tanggung jawab yang diberikan (Bangun, 2012:231). Rivai dan Sagala (2013:548) mengemukakan bahwa kinerja adalah perilaku seorang karyawan yang dapat dinilai sebagai prestasi dalam bekerja sebagaimana perannya dalam suatu perusahaan. Kinerja karyawan merupakan bagian terpenting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Sedangkan menurut Sinambela (2016:481) kinerja merupakan hasil pencapaian seseorang maupun sekelompok karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Berdasarkan wewenang serta tugas masing-masing untuk tujuan dalam organisasi secara sah tanpa melanggar hukum yang berlaku serta sesuai dengan moral dan norma. Lebih lanjut menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja merupakan hasil yang telah dicapai oleh karyawan terhadap tanggung jawab yang telah diberikan organisasi kepada karyawannya baik secara kualitas maupun kuantitas.

Berdasarkan beberapa pengertian dari kinerja maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil dari upaya seorang karyawan dalam mencapai suatu organisasi berdasarkan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

2.1.4.2 Manfaat Penilaian Kinerja

Beberapa manfaat dari penilaian kinerja yang diuraikan oleh Rivai dan Sagala, (2013:554-556) dalam perspektif pengembangan organisasi atau perusahaan terkhusus dalam manajemen sumber daya manusianya yaitu:

1. Dokumentasi, untuk mendapatkan data yang akurat sistematis serta faktual untuk menentukan nilai suatu pekerjaan.
2. Posisi tawar, sebagai bahan manajemen ketika ingin melakukan negosiasi secara objektif serta rasional dengan pihak serikat buruh (jika diperlukan).
3. Meningkatkan kinerja, umpan balik kinerja berguna untuk para karyawan, manajer dan profesional SDM dalam bentuk kegiatan agar dapat memperbaiki atau meningkatkan kinerja dari karyawan.
4. Penyesuaian kompensasi, penilaian kinerja sangat membantu dalam pengambil keputusan mengenai penentuan pemberian kompensasi dan menentukan siapa yang mengalami kenaikan upah, bonus, atau kompensasi lainnya. Banyak perusahaan memberikan bonus dan kenaikan upah berdasarkan hasil penilaian kinerja.
5. Keputusan penempatan, penentuan dari promosi jabatan, penentuan posisi, pemindahan serta penurunan jabatan secara umum berdasarkan hasil kinerja yang telah dilakukan. Promosi sering dilaksanakan sebagai penghargaan organisasi untuk hasil kinerja.
6. Pelatihan dan pengembangan, hasil kinerja yang buruk menunjukkan bahwa perlu diadakannya pelatihan. Begitupun dengan hasil kinerja yang baik

dapat mencerminkan terdapat potensi yang dimanfaatkan dan perlu dikembangkan.

7. Perencanaan dan pengembangan karir, umpan balik dari kinerja dapat dijadikan sebagai panduan dalam merencanakan dan mengembangkan karir karyawan. Menyiapkan program dalam pengembangan karir yang lebih tepat serta menyamaratakan kebutuhan karyawan dan kepentingan perusahaan.
8. Evaluasi proses *staffing*, hasil kinerja yang baik maupun buruk akan mencerminkan kuat atau lemahnya prosedur *staffing* dari departemen SDM.
9. Defisiensi proses dalam penempatan karyawan, hasil kinerja yang baik atau buruk akan menunjukkan kuat atau lemahnya proses penempatan seorang karyawan pada departemen SDM.
10. Ketidakakuratan informasi, kinerja yang buruk menunjukkan bahwa terdapat kesalahan pada analisis pekerjaan, perencanaan tenaga kerja atau sistem informasi manajemen SDM. Penggunaan informasi yang kurang akurat dapat menyebabkan proses perekrutan, pelatihan serta pengambilan keputusan yang tidak tepat.
11. Kesalahan dalam desain pekerjaan. Kinerja yang rendah dapat menjadi gejala dari desain pekerjaan yang tidak tepat. Dengan menggunakan penilaian kinerja akan membantu dalam mendiagnosis kesalahan ini. Ketika uraian tugas tidak sesuai, apalagi tidak lengkap, serta wewenang dan tanggung jawab tidak seimbang akan mengakibatkan kinerja yang buruk.
12. Kesempatan kerja yang adil, evaluasi pekerjaan terkait pekerjaan yang akurat dapat membantu memastikan bahwa dalam keputusan penempatan internal tidak terjadi diskriminatif.
13. Mengatasi tantangan eksternal, hasil kinerja dapat dipengaruhi oleh faktor diluar lingkungan pekerjaan, misalnya keluarga, keuangan, kesehatan

ataupun hal pribadi. Ketika faktor tersebut tidak bisa diatasi oleh karyawan, maka departemen SDM akan menyediakan bantuan.

14. Elemen pokok sistem penilaian kinerja, pada departemen SDM penilaian kinerja akan dikembangkan pada semua departemen yang ada. Elemen pokok dalam sistem penilaian ini meliputi kriteria dalam pelaksanaan kerja serta ukuran kriteria.
15. Umpan balik ke SDM, buruk tidaknya suatu kinerja dalam perusahaan akan menjadi tolak ukur baik tidaknya departemen SDM dalam pengelolaannya.

2.1.4.3 Dimensi Kinerja

Bangun (2012:234) mengemukakan bahwa standar suatu pekerjaan diukur berdasarkan isi pekerjaan yang diberikan. Agar mempermudah dalam penilaian kinerja, standar suatu pekerjaan harus diukur dengan jelas. Oleh karena itu suatu pekerjaan diukur melalui:

1. Jumlah Pekerjaan, pada dimensi ini memaparkan jumlah tugas atau hasil yang telah dicapai dari individu atau kelompok sebagai standar persyaratan suatu pekerjaan.
2. Kualitas pekerjaan, para karyawan akan dituntut untuk dapat memenuhi persyaratan suatu pekerjaan agar dapat terselesaikan dengan kualitas yang telah ditetapkan.
3. Ketetapan waktu, setiap tugas yang diberikan memiliki spesifikasi yang berbeda-beda, dalam beberapa tugas tertentu penyelesaiannya harus tepat waktu, karena jika waktu pengerjaannya lebih dari ketentuan maka akan mempengaruhi pekerjaan lain yang harus diselesaikan.
4. Kehadiran, dalam beberapa pekerjaan kehadiran dari karyawan dituntut agar dapat dikerjakan berdasarkan batas waktu yang telah ditetapkan.

Kemampuan kerjasama, terdapat pekerjaan yang membutuhkan lebih dari satu karyawan. Beberapa pekerjaan membutuhkan tenaga kerja yang lebih banyak, oleh sebab itu kerja sama tim sangatlah dibutuhkan.

2.1.5 Hubungan antar Variabel Penelitian

Hubungan antar variabel pada penelitian menjelaskan mengenai hubungan antar variabel kompensasi dan kinerja serta hubungan antar variabel stres kerja dan kinerja.

2.1.5.1 Hubungan antara Variabel Kompensasi dan Kinerja

Salah satu cara meningkatkan kinerja maupun prestasi kerja dari karyawan adalah pemberian kompensasi yang sesuai. Perusahaan atau organisasi mengharapkan kinerja yang maksimal dari para karyawannya. Sehingga perusahaan atau organisasi akan memberikan kompensasi yang sesuai agar kualitas kinerjanya dapat tetap maksimal dan meningkat. Menurut Yani (2012:139) kompensasi merupakan pembayaran langsung maupun tidak langsung yang bermanfaat atau intensif, dapat dijadikan suatu motivasi bagi karyawan untuk lebih bekerja keras serta dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Kompensasi langsung dapat berupa gaji, upah, komisi serta bonus sedangkan untuk kompensasi yang tidak langsung diterima oleh karyawan dapat berupa asuransi, pendidikan, bantuan berupa bantuan sosial serta uang libur atau cuti dan gaji pensiun.

Penelitian yang dilakukan Toendan (2019) membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Bunda. Hasil penelitian dari Hidayanti dkk (2019) juga membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Wulan Windy. Selanjutnya dalam

penelitian yang dilakukan oleh Toendan (2019) yang membuktikan bahwa kompensasi (X1) dan kompetensi (X2) merupakan variabel yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Bunda.

2.1.5.2 Hubungan antara Variabel Stres Kerja dan Kinerja

Stres kerja yang dihadapi oleh karyawan akan berpengaruh pada tingkah laku maupun kualitas kinerja yang diberikan kepada perusahaan. Stres kerja menurut Rivai dan Sagala (2013:1008) adalah keadaan stres yang menciptakan ketidakseimbangan fisik dan psikologis yang dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir serta kondisi karyawan. Terlalu banyak stres dapat berdampak pada kemampuan seseorang karyawan dalam menghadapi lingkungan. Akibatnya karyawan menghadapi berbagai stresor yang dapat mempengaruhi kinerja pekerjaan mereka. Stres kerja merupakan suatu kondisi atau perasaan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya sehingga merasa tertekan dan cemas. Karyawan yang merasa cemas atau kurang nyaman pada saat bekerja tidak dapat bekerja dengan fokus. Akibatnya kinerja karyawan menurun (Hidayanti dkk, 2019).

Penelitian yang dilakukan oleh Putri dan Sary (2020) menemukan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan pada PT Lestari Busana Anggun Mahkota di bagian produksi. Selanjutnya penelitian yang dilakukan Insan dan Damrus (2020) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Wulan Windy. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Meriyani (2020) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. selanjutnya Tanjung (2018) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan berpengaruh positif.

2.2 Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Insan dan Damrus (2020) dengan judul penelitian pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap kinerja keperawatan pada Rumah Sakit Umum Wulan Windy. Hasil penelitian kompensasi (X1) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat (Y). Stres kerja (X2) secara parsial memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat (Y). Secara simultan kompensasi (X1) dan stres kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat (Y).

Hidayanti dkk (2019) dengan judul penelitian pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT karya plasindo eksportir kantong plastik. Hasil penelitiannya Kompensasi (X1) dan stres (X2) kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT karya plasindo. Suratmiati (2020) pengaruh kompensasi, stres kerja, *engagement* karyawan terhadap kinerja studi kasus pada departemen lingking pt eksa sedang duta prima, pringapus Kabupaten Semarang. Hasil penelitian kompensasi (X1), stres kerja (x2), *engagement* karyawan (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Secara simultan variabel kompensasi (x1), stres kerja (x2), *engagement* karyawan (X3) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Zahro (2018) dengan judul penelitian pengaruh kompensasi stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus di bank bukopin syariah surakarta). Hasil penelitian kompensasi dan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ekhsan dan Septian (2020) dengan judul penelitian pengaruh stres kerja, konflik kerja kompensasi dan terhadap kinerja

karyawan PT. cabinindo putra. Hasil penelitian stres kerja (X1) pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), konflik kerja (X2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), kompensasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Meriyani (2020) dengan judul pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada karyawan PT. matahari departemen store cabang blok m Jakarta). Hasil penelitian kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kompensasi dan stres kerja bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Tanjung (2018) dengan judul pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Otobus (PO) Medan jaya transportasi. Hasil penelitian Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan berpengaruh positif.

Toendan (2019) dengan judul pengaruh kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Ibu dan Anak "Bunda" di Palangka Raya. Hasil penelitiannya kompensasi (X1) dan kompetensi (X2) merupakan variabel yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada rumah sakit ibu dan anak bunda. Putri dan Sary (2020) dengan judul pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada pt lestari busan anggung mahkota di bagian produksi). Hasil penelitian stres kerja (X) berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT lestari busana anggung mahkota di bagian produksi.

Sulastri dan Onsardi (2020) dengan judul pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap karyawan dealer honda astra motor Kota Bengkulu. Hasil penelitiannya stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan pada dealer honda astra motor kota Bengkulu. Beban kerja berpengaruh negatif, dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada dealer honda astra motor kota Bengkulu. Stres kerja dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada dealer honda astra motor kota Bengkulu. Prasetyo dkk (2021) dengan judul *effect of compensation and discipline on employee performance of regional public bodies*. Hasil penelitiannya Kompensasi (X1) dan disiplin kerja (X2) bersama-sama (secara simultan) berpengaruh signifikan terhadap karyawan variabel kinerja karyawan badan publik daerah (Y).

Arif dkk (2019) dengan judul *effect of compensation and discipline on employee performance, at the office of highways and construction of the road and bridge technical implementation unit of north sumatra province*. Hasil penelitian Kompensasi (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di dinas bina marga dan pembangunan unit pelaksana teknis jalan dan jembatan di Provinsi Sumatera Utara. Daniel, (2019) dengan judul *Effects of job stress on employee's performance (organisations in Nigeria)*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa faktor negatif yang membuat karyawan tertekan berpengaruh negatif terhadap kinerja. Dari sejumlah besar faktor yang diidentifikasi, dilaporkan dan diukur dan melalui tinjauan literatur Ini membuktikan bahwa stres memiliki efek negatif pada kinerja karyawan. Ada banyak faktor stres yang dialami karyawan, dan penyelidikan membuktikan bahwa stres pengaruh negatif terhadap kinerja kinerja. Ajayi (2018) dengan judul *Effect of Stress on Employee Performance and Job Satisfaction: A Case Study of Nigerian Banking Industry*. Hasil penelitian ini menemukan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja di sektor Perbankan Nigeria. Keynan (2018) dengan judul *Effect Of*

Compensation Management Practices On Employee Perfomance In Wajir County, Kenya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kabupaten Wajir.

Tabel 1.2 Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian dan Nama Peneliti	Metodologi Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Keperawatan pada Rumah Sakit Umum Wulan Windy. (Insan & Damrus, 2020)	Variabel independen: Kompensasi (X1) Stres kerja (X2) Variabel dependen: Kinerja perawat (Y) Sampel: 43 Responden Metode analisis: Uji F Uji t Uji koefisien determinan (R ²) Uji normalistik Uji multikolinieritas Analisi regresi linear berganda	Kompensasi (X1) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat (Y). Stres kerja (X2) secara parsial memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat (Y). Secara simultan kompensasi (X1) dan stres kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat (Y).
2.	Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pt Karya Plasindo Eksportir Kantong Plastik. (Hidayanti dkk, 2019)	Variabel independen: Kompensasi (X1) Stres kerja (X2) Variabel dependen: Kinerja karyawan (Y) Sampel: 191 Responden Metode analisis:	Kompensasi (X1) dan stres (X2) kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Plasindo. Kompensasi (X1) hasil uji parsial (Uji t) dimana nilai thitung > ttabel yaitu 5.779 > 1.97897

		Uji validitas Uji realibilitas Uji normalitas Uji multikolienaritas Uji heteroskedasitisitas Analisis linear berganda Uji koefisien determinan Uji F Uji t	dengan nilai signifikan $0.000 < 0.05$. Stres (X2) hasil uji parsial (Uji t) dimana nilai thitung > ttabel yaitu $5.546 > 1.97897$ dengan nilai signifikan $0.000 < 0.05$.
3.	Pengaruh Kompensasi, Stres Kerja, <i>Engagement</i> Karyawan terhadap Kinerja Studi Kasus pada Departemen Lingking PT Eksa Sadang Duta Prima, Pringapus Kabupaten Semarang. (Suratmiati, 2020)	Variabel independen: Kompensasi (X1) Stres kerja (X2) <i>Engagement</i> (X3) Variabel dependen: Kinerja karyawan (Y) Sampel: 100 Responden Metode analisis: Uji validasi Uji reliabilitas Uji korelasi Analisi regresi linear sederhana Analisis regresi linear berganda Uji determinasi Uji t (parsial) Uji f (simultan)	Kompensasi (X1), stres kerja (x2), <i>engagement</i> karyawan (X3) secara Parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan (Y). Secara simultan variabel kompensasi (x1), stres kerja (x2), <i>engagement</i> karyawan (X3) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
4.	Pengaruh Kompensasi Stres Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Bank Bukopin Syariah Surakarta)	Variabel independen: Kompensasi (X1) Stres kerja (X2) Disiplin Kerja (X3) Variabel dependen:	Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa uji Ttest kompensasi dan stres kerja berpangaruh negatif dan sigifikan

	(Zahro, 2018)	<p>Kinerja karyawan (Y)</p> <p>Sampel: 40 Responden</p> <p>Metode analisis: Uji validitas Uji reliabilitas Uji normalitas Uji multikolinearitas Uji heteroskedastisitas Uji regresi linear berganda Uji f Uji t Uji koefisien determinan (R²)</p>	<p>terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kemudian pada uji koefisien determinasi (R²) menunjukkan kompensasi, stres kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan pengaruh sebesar 49,3% sedangkan sisanya 50,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model ini.</p>
5.	<p>Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja Kompensasi dan terhadap Kinerja Karyawan PT. Cabinindo Putra. (Ekhsan & Septian, 2020)</p>	<p>Variabel independen: Stres kerja (X1) Konflik kerja (X2) Kompensasi (X3)</p> <p>Variabel dependen: Kinerja karyawan (Y)</p> <p>Sampel: 61 Responden</p> <p>Metode analisis: Analisis regresi linear berganda Uji F Uji koefisien determinasi</p>	<p>Stres kerja (X1) pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), konflik kerja (X2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), kompensasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).</p>
6.	<p>Pengaruh kompensasi dan stres kerja</p>	<p>Variabel independen: Kompensasi (X1)</p>	<p>Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa</p>

	<p>terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Matahari Departemen Store Cabang Blok M Jakarta) (Meriyani, 2020)</p>	<p>Stres kerja (X2)</p> <p>Variabel dependen: Kinerja karyawan (Y)</p> <p>Sampel: 86 Responden</p> <p>Metode analisis: Uji validitas Uji reliabilitas Uji normalitas Uji multikolinearitas Uji heteroskedastisitas Uji regresi linear berganda Uji koefisien determinan (R²) Uji f Uji t</p>	<p>kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, stress kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kompensasi dan stres kerja bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
7.	<p>Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Otobus (PO) Medan Jaya Transportasi (Tanjung, 2018)</p>	<p>Variabel independen: Stres kerja (X1)</p> <p>Variabel dependen: Kinerja karyawan (Y)</p> <p>Sampel: 70 Responden</p> <p>Metode analisis: Uji validitas Uji reliabilitas Uji normalitas Uji regresi linear sederhana Uji t Uji koefisien determinan (R²)</p>	<p>Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan berpengaruh positif.</p>

8.	<p>Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Ibu dan Anak “Bunda” di Palangka Raya. (Toendan, 2019)</p>	<p>Variabel independen: Kompensasi (X1) Kompetensi (X2)</p> <p>Variabel dependen: Kinerja karyawan (Y)</p> <p>Sampel: 100 Responden</p> <p>Metode analisis: Uji validasi Uji reliabilitas Uji F Uji t Analisis regresi linear berganda</p>	<p>kompensasi (X1) dan kompetensi (X2) merupakan variabel yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada rumah sakit ibu dan anak Bunda</p>
9.	<p>Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Lestari Busan Anggun Mahkota di Bagian Produksi) (Putri & Sary, 2020)</p>	<p>Variabel independen: Stres kerja (X)</p> <p>Variabel dependen: Kinerja karyawan (Y)</p> <p>Sampel: 224 Responden</p> <p>Metode analisis: Uji reliabilitas Uji normalitas Uji heteroskedastisitas Analisis regresi sederhana Uji koefisien determinasi (R²)</p>	<p>Hasil uji regresi menunjukkan bahwa stres kerja (X) berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan (Y) 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</p>

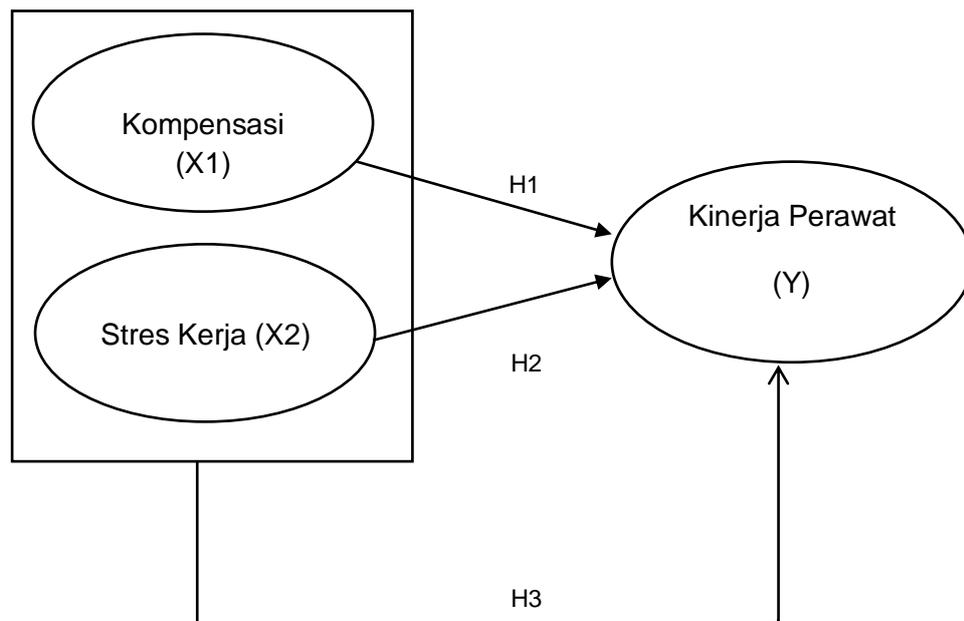
		Uji hipotesis	sebesar 66,2% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti pada penelitian ini.
10.	Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Karyawan Dealer Honda Astra Motor Kota Bengkulu (Sulastri & Onsardi, 2020)	<p>Variabel independen: Stres kerja (X1) Beban Kerja (X2)</p> <p>Variabel dependen: Kinerja karyawan (Y)</p> <p>Sampel: 30 Responden</p> <p>Metode analisis: Analisis regresi linear berganda Uji t Uji f Uji koefisien determinasi</p>	<p>Strees Kerja berpengaruh negatif, dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Dealer Honda Astra Motor Kota Bengkulu.</p> <p>Beban Kerja berpengaruh negatif, dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Dealer Honda Astra Motor Kota Bengkulu.</p> <p>Strees Kerja dan Beban Kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Dealer Honda Astra Motor Kota Bengkulu.</p>
11.	<i>Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance of regional public bodies</i> (Prasetyo dkk, 2021)	<p>Variabel independen: Kompensasi (X1) Disiplin kerja (X2)</p> <p>Variabel dependen: Kinerja karyawan (Y)</p> <p>Sampel: 80 Responden</p> <p>Metode analisis: Analisis regresi linear berganda</p>	<p>Kompensasi (X1) dan disiplin kerja (X2) bersama-sama (secara simultan) berpengaruh signifikan terhadap karyawan variabel kinerja karyawan badan publik daerah (Y).</p>

		Uji t Uji f Uji koefisien determinasi	
12.	<i>Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance, at the Office of Highways and Construction of the Road and Bridge Technical Implementation Unit of North Sumatra Province</i> (Arif dkk, 2019)	Variabel independen: Kompensasi (X1) Disiplin kerja (X2) Variabel dependen: Kinerja karyawan (Y) Sampel: 47 Responden Metode analisis: Uji normalitas Uji multikolinieritas Uji heteroskedastisitas Analisis regresi linear berganda Uji parsial (t) Uji simultan (f)	Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas Bina Marga dan Pembangunan Unit Pelaksana Teknis Jalan dan Jembatan di Provinsi Sumatera Utara.
13.	<i>Effects of job stress on employee's performance (organisations in Nigeria)</i> (Daniel, 2019)	Variabel independen: Stres kerja (X1) Variabel dependen: Kinerja karyawan (Y) Metode analisis kualitatif	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa faktor negatif yang membuat karyawan tertekan berpengaruh negatif terhadap kinerja. Dari sejumlah besar faktor yang diidentifikasi, dilaporkan dan diukur dan melalui tinjauan literatur Ini membuktikan bahwa stres memiliki efek negatif pada kinerja karyawan. Ada banyak faktor stres yang

			dialami karyawan, dan menyelidikan membuktikan bahwa stres pengaruh negatif terhadap kinerja kinerja.
14.	<i>Effect of Stress on Employee Performance and Job Satisfaction: A Case Study of Nigerian Banking Industry.</i> (Ajayi, 2018)	Variabel independen: Stres kerja (X1) Variabel dependen: Kinerja karyawan (Y1) Kepuasan kerja (Y2) Sampel: 150 Responden Metode analisis: analisis regresi persentil dan chi square	Hasil penelirtian ini menemukan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja di sektor Perbankan Nigeria.
15,	<i>Effect Of Compensation Management Practices On Employee Perfomance In Wajir County, Kenya</i> (Keynan, 2018)	Variabel independen: Kompensasi (X1) Variabel dependen: Kinerja karyawan (Y) Sampel: 333 Responden Metode analisis: Uji validasi Uji reliabilitas Uji normalitas Uji multikolinieritas Uji heteroskedastisitas Analisis regresi linear Analisis varians (ANOVA)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kabupaten Wajir.

2.3 Kerangka Pikir Penelitian

Berdasarkan penjelasan dari latar belakang hingga landasan teori serta penelitian terdahulu maka dapat digambarkan kerangka penelitian ini dengan variabel terikat (Y) kinerja perawat serta variabel bebas terdiri dari kompensasi (X1) dan stres kerja (X2). Kerangka penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1.1 Kerangka Pikir Penelitian

2.4 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2013:64) hipotesis merupakan dugaan sementara terhadap hasil penelitian yang dirumuskan pada rumusan masalah. Jawaban atau dugaan sementara yang dikemukakan bukan merupakan fakta empiris yang diperoleh ketika melakukan penelitian melainkan diperoleh dari teori-teori yang berkaitan dengan penelitian yang akan di lakukan.

H1 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Fatima Parepare.

H2 : Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Fatima Parepare.

H3 : Kompensasi dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Fatima Parepare.