

BAB II

PENGEMBANGAN TEORI DAN HIPOTESIS

A. LANDASAN TEORI

1. STRESS KERJA

a. Definisi Stress Kerja

Menurut pendapat Hamali (2016) stress di tempat kerja adalah sebuah masalah kritis yang bertambah tinggi bagi para pekerja, majikan dan masyarakat. Stress di tempat kerja merupakan perhatian yang tumbuh pada keadaan ekonomi sekarang, dimana para karyawan menemui kondisi kelebihan kerja, ketidaknyamanan kerja, dan tingkat kepuasan kerja yang rendah.

Hamali (2016) menyebutkan pengertian stress ada tiga yakni yang pertama didefinisikan sebagai reaksi perorangan terhadap faktor yang baru atau mengancam dalam lingkungan kerja seseorang di sebuah organisasi maupun di perusahaan. Yang kedua stress kerja juga diartikan sebagai psikologis dan fisik terhadap kondisi internal atau lingkungan yang diperpanjang yang bekerja terlalu berat, yang ketiga pengertian stress merupakan hasil suatu ancaman yang dirasakan dan tidak berhubungan dengan kondisi lingkungan aktual.

Sondang (2015) berpendapat bahwa dikatakan bahwa stress merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang.

Menurut Tunjungsari (2011) kata stress berasal dari Bahasa latin *stingere* yang digunakan pada abad XVII untuk menggambarkan kesukaran, penderitaan atau kemalangan, Stress adalah sebagai respons adaptif terhadap situasi eksternal yang menghasilkan penyimpangan fisik dan psikologis terhadap masing-masing anggota organisasi maupun di sebuah perusahaan.

Davis dan Newstrom (1985) menyatakan bahwa stress adalah suatu kondisi fisik seseorang , stress yang terlalu berat dapat mengancam kemampuan berfikir seseorang untuk menghadapi lingkungan sekitarnya. Selain itu stress ialah istilah umum yang diterapkan pada diri para karyawan yang akan berkembang berbagai macam dan gejala stress dapat mengganggu prestasi kerja mereka atau cara fikir seseorang.

Menurut Gibson dkk (1985) stress ialah suatu tanggapan adaptif yang ditengahi oleh perbedaan setiap perseorangan atau proses psikologis dan suatu konsekuensi dari setiap kegiatan lingkungan, situasi atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologis secara berlebihan terhadap seseorang.

Nur (2013) mengatakan bahwa Stres kerja adalah suatu reaksi seseorang sebagai respon penyesuaian terhadap berbagai tuntutan baik yang bersumber dari dalam ataupun dari luar organisasi atau perusahaan yang dirasakannya sebagai peluang dan ancaman yang dapat diukur melalui stress reaksi dan tuntutan.

a. Penyebab Stress Kerja

Davis dan Newstrom (1985) mengatakan jika kondisi-kondisi yang cenderung menyebabkan stress disebut *stressor*, meskipun stress dapat disebabkan oleh hanya satu stressor, biasanya karyawan mengalami stress karena kombinasi stressor. Berikut ini penyebab, tipe dan akibat dari stress yaitu:

Tabel 2. 1
Penyebab, tipe dan akibat stress kerja

Penyebab	Tipe	Akibat
Stressor Organisasional	Positif	Akibat dari organisasional dan personal yang konstruktif: <ul style="list-style-type: none"> • Jangka pendek • Jangka panjang
Stressor Non-pekerjaan	Negatif	Akibat dari organisasional dan personal yang destruktif: <ul style="list-style-type: none"> • Jangka pendek • Jangka panjang

Keterangan : diperoleh dari beberapa buku

Widhiastuti (2012) mengatakan jika setiap orang akan setuju bahwa hasil stres kerja adalah dari munculnya interaksi para pekerja dan kondisi kerja. Beberapa perbedaan, meskipun penting dalam karakteristik pekerjaan dengan kondisi pekerjaan sebagai penyebab primer stres kerja. Perbedaan ini merupakan titik penting karena perbedaan jalur dan pemecahannya. Penyebab stres kerja dapat dibagi dua yaitu:

1. faktor dari individu adalah usia, kondisi fisik dan faktor kepribadian, apakah kepribadian tipe A atau tipe B, pribadi ekstrovert atau intrivert yang secara keseluruhan dirangkum dalam 5 faktor kepribadian (*Big Five Factor Personality*, yang meliputi *Extraversion*, *Conscientiousness*, *Emotional Stability*, *Agreeableness* dan *Openness to Experience*), dalam

hal ini emotional stability sangat berhubungan dengan mudah tidaknya seseorang mengalami stress.

2. Faktor dari luar individu adalah lingkungan baik lingkungan keluarga maupun lingkungan kerja, cita-cita atau ambisi.

2. KOMPENSASI

a. Definisi kompensasi

Menurut Edison dkk (2017) kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa mereka yang sumbangkan pada perusahaannya dalam bekerja, mereka menyumbangkan apa yang menurut mereka berharga baik tenaga maupun pengetahuan yang dimiliki.

Badriyah (2015) berkata kompensasi adalah segala bentuk imbalan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan dan diterima oleh para pegawai atas kerja yang telah dilakukan.

b. Asas-asas Kompensasi

Menurut Priansa (2018) organisasi harus menetapkan program atas asas keadilannya serta asas layak dan wajarnya dengan memperhatikan undang-undang tenaga kerjaan yang berlaku.. tabel berikut ini menguraikan asas yang penting untuk diterapkan dalam pemberian kompensasi bagi pegawai:

Tabel 2. 2
Asas-asas kompensasi

No	Asas	Penjelasan
1.	Keadian	Pemberian kompensasi akan mempengaruhi perilaku karyawan di

		organisasi maupun di perusahaan, selain itu memberikan kompensasi harus ada asas keadilan. Asas keadilan merupakan salah satu konsistensi imbalan yang diberikan untuk karyawan.
1.	Layak dan Wajar	Kompensasi yang didapatkan karyawan harus dapat memenuhi kebutuhan untuk diri sendiri beserta keluarganya pada tingkatan yang layak dan wajar.

c. Sistem Pemberian Kompensasi

Berikut ini adalah beberapa sistem untuk memberikan kompensasi kepada karyawan menurut Badriyah (2015):

1. Prestasi: sistem ini merupakan upah sistem hasil karena upah yang dihasilkan dari prestasi kerja. Yang berarti besar atau kecil kompensasi yang didapat oleh karyawan tergantung dari prestasi karyawan yang diberikan untuk perusahaan maupun organisasi.
2. Waktu: sistem ini merupakan salah satu sistem pemberian kompensasi kepada karyawan berdasarkan dihitungnya standar waktu bekerja mulai dari dari bulan, minggu, hari dan jam.
3. Kontrak atau borongan: lewat sistem ini kompensasi berhak diberikan ketika karyawan mengerjakan pekerjaannya sebelum kontrak kerja bagus dengan ketentuan kualitas hasil kerjanya.

d. Tujuan Kompensasi

Kompensasi menurut Priansa (2018) harus memberikan dampak positif, baik bagi pegawai maupun bagi organisasi. Tujuan kompensasi disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 2. 3
Tujuan kompensasi

No	Tujuan	Penjelasan
1.	Ikatan Kerja Sama	Memberikan kompensasi akan membuat ikatan kerja sama yang baik antara pengusaha dan karyawannya.
2.	Kepuasan kerja	Karyawan bekerja memberikan semua kemampuan beserta pengetahuan semuanya untuk pencapaian tujuan di sebuah organisasi maupun di dalam perusahaan.
3.	Pengadaan pegawai	Akan lebih menarik apabila didampingi dengan kompensasi karyawan untuk memotivasi.
4.	Motivasi	Kompensasi yang layak untuk karyawan bisa memberikan motivasi kepada karyawan untuk menghasilkan kinerja yang baik.
5.	Disiplin	Memberikan kompensasi akan menciptakan kedisiplinan karyawan akan bekerja dan akan berperilaku seperti yang diinginkan perusahaan maupun organisasi.

e. Tantangan yang Dihadapi Dalam Menetapkan Kompensasi

Badriyah (2015) mengatakan bahwa ada beberapa tantangan seorang pemimpin perusahaan dalam menetapkan kompensasi yang akan diberikan kepada karyawannya seperti:

1. Standar gaji yang berlaku umum
2. Kekuatan serikat buruh
3. Produktivitas
4. Kebijakan gaji dan upah

2. KEPUASAN KERJA

a. Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal seperti yang dikatakan oleh Badriyah (2015).

Kepuasan kerja menurut Edison dkk (2017) adalah seperangkat perasaan seorang karyawan tentang hal yang membuat menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap suatu pekerjaan yang sedang dihadapinya.

Luthans (2006) mendefinisikan kepuasan sebagai hasil dari persepsi seorang karyawan mengenai seberapa baik hasil pekerjaan mereka yang akan dinilai penting.

b. Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dapat dibedakan menjadi dua kelompok yaitu:

- a. Faktor Intrinsik adalah faktor yang muncul dari dalam diri sendiri dan dibawa oleh setiap karyawan akan bekerja (contohnya: tempat pendidikan dan institusi)
- b. Faktor Ekstrinsik adalah faktor yang muncul dengan hal-hal yang berasal dari luar diri (contohnya: lingkungan kerja, interaksi dengan karyawan lain dan sistem penggajian).

c. Dampak Kepuasan Kerja

Dampak dari kepuasan kerja sudah banyak di teliti orang peneliti lainnya dan banyak yang mengira hasil kerja dan perilaku seorang karyawan adalah dampak dari kepuasan. Priansa 2018 mengatakan dampak dari kepuasan sebagai berikut:

1. Kinerja (merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya)
2. *Organizational Citizenship Behavior* (perilaku individu yang bersifat diskresi, tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem penghargaan formal, dan secara agregat mempromosikan fungsi organisasi yang efisien dan efektif)
3. Perilaku Menghindar
4. Burnout (istilah psikologi yang digunakan untuk menggambarkan perasaan kegagalan dan kelesuan akibat tuntutan yang terlalu membebankan tenaga dan kemampuan seseorang)
5. Kesehatan Mental dan Fisik (suatu keadaan di mana seseorang tidak mengalami perasaan bersalah terhadap dirinya sendiri, memiliki estimasi yang realistis terhadap dirinya sendiri dan dapat menerima kekurangan atau kelemahannya, kemampuan menghadapi masalah-masalah dalam hidupnya, memiliki kepuasan dalam kehidupan sosialnya serta memiliki kebahagiaan dalam hidupnya)
6. Perilaku Kontraproduktif (merupakan perilaku karyawan yang berupa perilaku mencuri atau maling, perilaku sabotase, pemerasan, penyuapan dan perilaku menyerang orang lain)
7. Kepuasan Hidup (kesejahteraan psikologis secara umum atau kepuasan terhadap kehidupan secara keseluruhan)

d. Meningkatkan Kepuasan Kerja

Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan harus dilakukan sehingga karyawan bertahan dalam sebuah perusahaan maupun organisasi. Berikut ini upaya untuk meningkatkan kepuasa kerja menurut Priansa (2018):

1. Perubahan struktur kerja
2. Perubahan struktur pembayaran

Luthans (2006) berpendapat beda dengan diatas mengenai meningkatkan kepuasan kerja sebagai berikut ini:

1. Membuat pekerjaan menjadi menyenangkan
2. Memiliki gaji, benefit dan kesempatan promosi yang adil
3. Menyesuaikan orang dengan pekerjaan yang sesuai dengan minat dan keahlian setiap orang
4. Mendesain pekerjaan supaya menarik dan menyenangkan

4. KINERJA

a. Definsi Kinerja

Menurut Nur (2013) Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kinerja, hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja memiliki makna yang cukup luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Mengelola kinerja sebaiknya dilakukan secara kolaboratif dan kooperatif antara Pegawai, Pemimpin dan organisasi, melalui pemahaman dan penjelasan

kinerja dalam suatu kerangka kerja atas tujuan-tujuan terencana, standar dan kompetensi yang disetujui bersama.

Priansa (2018) mendefinisikan kinerja sebagai tingkat suatu keberhasilan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Moeheriono (2012) berpendapat empat pengertian kinerja yang pertama sebagai catatan tentang hasil yang diperoleh dari fungsi pekerjaan dalam kurun waktu tertentu, kedua sebagai keberhasilan seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, ketiga sebagai pekerjaan yang merupakan gabungan dari karakteristik pribadi dan yang terakhir sebagai apa yang dapat dikerjakan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Potu (2013) menyatakan kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu dalam Wirawan (2009).

Potu (2013) menyatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam Mangkunegara (2000)

B. PENGEMBANGAN HIPOTESIS

1. Hubungan Antara Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Pada dasarnya stress kerja bisa mempengaruhi kepuasan kerja seseorang karena apabila seorang karyawan mengalami stress kerja

akibat dari banyaknya tumpukan pekerjaan yang membuat tidak bisa mengikuti alur disebuah perusahaan maka bisa membuat menurun tingkat kepuasan kerja seseorang. Apabila seorang karyawan bisa mengikuti alur pekerjaan disebuah perusahaan dan tidak mengalami stress kerja maka tingkat kepuasan seseorang akan meningkat

Menurut Mangkunegara (2008) berpendapat bahwa: “Penyebab stress kerja, antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin yang frustrasi dalam kerja”.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Tunjungsari (2011) di Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. Dengan menggunakan variabel stress kerja dan kepuasan kerja. Menggunakan teknik analisis deskriptif dan analisis kuantitatif. Menunjukkan hasil bahwa hubungan antara stress kerja dengan kepuasan kerja adalah positif.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nur (2013) di Universitas Khairun Ternate. Dengan menggunakan variabel konflik, stress kerja,kepuasan dan kinerja karyawan. Menggunakan teknik survey. Menunjukkan hasil bahwa konflik, stress kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama memberikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Universitas Khairun Ternate.

Hasil penelitian yang dilakukan Sugiyono (2009) dengan menggunakan variabel stress kerja dan kepuasan kerja. Menggunakan teknik analisis pengambilan sampel. Menunjukkan hasil bahwa dugaan sementara Stress Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT Pos Indonesia (PERSERO) Bandung.

Hasil penelitian yang dilakukan Potale dan Uhing (2015). Dengan menggunakan variabel kompensasi, stress kerja dan kepuasan kerja. Dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Menunjukkan hasil bahwa kompensasi dan stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Secara parsial kedua variabel kompensasi dan stres kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan penjelasan diatas menunjukkan bahwa stress kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja, oleh karena hipotesis dapat disimpulkan sebagai berikut ini:

H1: STRESS KERJA BERPENGARUH SIGNIFIKAN TERHADAP KEPUASAN KERJA

2. Hubungan Antara Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Disetiap karyawan memiliki sifat yang berbeda – beda untuk menghadapi pekerjaannya, untuk menaikkan tingkat kepuasan kerja pun setiap karyawan berbeda cara. Salah satu cara untuk menaikkan tingkat kepuasan adalah dengan diterimanya kompensasi yang diberikan oleh

perusahaan sebagai penghargaan atas menghasilkan diluar batas target perusahaan sehingga karyawan akan merasakan puas ketika menerima penghargaan tersebut.

Penelitian Potale dan Uhing (2015) yang dilakukan di PT. Bank Sulut Utama Cabang Manado dengan jumlah 88 karyawan. Dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Menunjukkan hasil penelitian bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian Dhermawan dkk (2012) yang dilakukan di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali dengan jumlah 150 karyawan. Dengan menggunakan teknik metode *Stratified Proportional Random Sampling*. Menunjukkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian Supatmi dkk (2013) yang dilakukan di BPR Nusamba Wlingi dengan jumlah 87 karyawan. Dengan menggunakan menggunakan teknik analisis jalur (*path analysis*) yang terstandarisasi dan dihitung melalui program SPSS. Menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian Sugiyarti (2012) yang dilakukan di Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Semarang dengan jumlah 74 karyawan. Dengan menggunakan Teknik pengambilan sampel dengan *teknik Slovin*. Menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian Sari (2011) yang dilakukan di *British International School* dengan jumlah 138 karyawan. Dengan menggunakan Teknik penarikan sampel *probability sampling (simple random sampling)*. Menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan diatas menunjukkan bahwa kompensasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja, oleh karena hipotesis dapat disimpulkan sebagai berikut ini:

H2: KOMPENSASI BERPENGARUH SIGNIFIKAN TERHADAP KEPUASAN KERJA

3. Hubungan Antara kepuasan Terhadap Kinerja

Bisa dikatakan apabila seorang karyawan merasa kinerjanya meningkat salah satu alasannya adalah dari tingkat kepuasan yang tinggi maka tingkat kinerjanya pun akan meningkat. Ibaratnya seorang karyawan bekerja dengan sesuai dengan aturan perusahaan yang membuat karyawan merasa puas dengan aturan perusahaan dengan kemampuan bekerja sehingga menciptakan hasil kinerja yang bagus

Penelitian Nasuka (2017) yang dilakukan di PT BPR BKK Semarang dengan jumlah 50 responden dengan menggunakan Metode Kualitatif dan Metode Kuantitatif yang menggunakan lima rumus yaitu Analisa Regresi Berganda, Analisa Korelasi, Uji T-test, Uji F serta Uji Koefisien Determinasi (R²) dengan bantuan software SPSS 20 for windows. Menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Penelitian Pratiwi dan Himam (2014) yang dilakukan di PNS Pemerintah Kabupaten Bantul dengan jumlah 150 responden, dengan menggunakan teknik purposive sampling. Menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Penelitian Ni'mah dkk (2017) yang dilakukan di Loenpia Mbak Lien dengan semua staff Loenpia Mbak Lien, dengan menggunakan asumsi klasik mengganggu. Menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Penelitian Fauzi dkk (2016) yang dilakukan di PT. TOYS GAMES Indonesia Semarang dengan jumlah 32 responden, dengan menggunakan regresi dan pengujian hipotesis linier berganda. Menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Penelitian Yuliana (2017) yang dilakukan di BMT Taruna Sejahtera Ungaran dengan jumlah 35 responden, dengan menggunakan analisis uji validitas, uji reliabilitas dan analisis regresi berganda. Menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Penelitian Prastyo dkk (2016) yang dilakukan di Dinas Bina Marga Pengairan dan ESDM Kabupaten Jepara dengan jumlah 50 responden, dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, hipotesis dengan bantuan komputer program SPSS versi 16 menggunakan analisis regresi linier berganda. Menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Penelitian Muhajir dkk (2015) yang dilakukan di Aparat Pengawasan Intern Pemerintah dengan jumlah 58 responden, dengan menggunakan analisis regresi berganda. Menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Penelitian Saryanto dan Amboningtyas (2017) yang dilakukan di Ace Hardware Semarang dengan jumlah 248 responden, dengan menggunakan analisis regresi. Menunjukkan bahwa kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan diatas menunjukkan bahwa kepuasan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, oleh karena hipotesis dapat disimpulkan sebagai berikut ini:

H3: KEPUASAN BERPENGARUH SIGNIFIKAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN

4. Hubungan Antara Stress Kerja Terhadap Kinerja

Stress kerja bisa dikatakan bisa berhubungan dengan kinerja karena apabila karyawan merasa tidak sesuai dengan pekerjaan yang ada di sebuah perusahaan bisa menimbulkan kinerja yang buruk. Kinerja bisa meningkat ketika karyawan tidak merasakan stress yang diakibatkan dari pekerjaannya, apabila karyawan mengalami stress akibat kelebihan bekerja maka tingkat kinerja bisa menurun.

Penelitian Saryanto dan Amboningtyas (2017) yang dilakukan di Ace Hardware Semarang dengan jumlah 248 responden, dengan menggunakan analisis regresi. Menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Khotimah dkk (2017) yang dilakukan di PT. Ungaran Sari Garment dengan jumlah 80 responden, dengan menggunakan regresi berganda uji t dan uji F. Menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Hidayat (2016) yang dilakukan di SMP 2 Sukodono Kabupaten Lumajang dengan jumlah 30 responden, dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Nugraha dkk (2017) yang dilakukan di Badan Pusat Statistik Kabupaten Kediri dengan jumlah 39 responden, dengan menggunakan analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda dan uji asumsi klasik. Menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Astianto (2015) yang dilakukan di PDAM Surabaya dengan jumlah 89 responden, dengan menggunakan analisis linier berganda. Menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan diatas menunjukkan bahwa stress kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, oleh karena hipotesis dapat disimpulkan sebagai berikut ini:

H4: STRESS KERJA BERPENGARUH SIGNIFIKAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN

5. Hubungan Antara Kompensasi Terhadap Kinerja

Seorang karyawan berhak menerima kompensasi atau yang disebut penghargaan yang diberikan karena telah memenuhi pekerjaannya di sebuah perusahaan, dari menerima kompensasi maka karyawan merasakan termotivasi sehingga membuat tingkat kinerjanya yang semakin naik dari sebelumnya. Sebaliknya apabila karyawan tidak bisa menerima kompensasi maka belum tentu kinerja menurun karena bisa jadi karyawan akan meningkatkan kinerjanya supaya bisa mendapatkan penghargaan, jika karyawan merasa tidak bisa jadi membuat kinerjanya yang semakin menurun.

Penelitian Riyadi (2011) yang dilakukan di Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur dengan jumlah 152 responden, dengan menggunakan validitas item dan koefisien reliabilitas. Menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Dhermawan dkk (2012) yang dilakukan di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali dengan jumlah 150 karyawan. Dengan menggunakan teknik metode *Stratified Proportional Random Sampling*. Menunjukkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Suwati (2013) yang dilakukan di PT. Tunas Hijau

Samarinda dengan jumlah 130 responden, dengan menggunakan analisis linier berganda. Menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Posuma (2013) yang dilakukan di Rumah Sakit Ratumbusung Manado dengan jumlah 77 responden, dengan menggunakan analisis linier berganda. Menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Wijaya dan Andreani (2015) yang dilakukan di PT. Sinar Jaya Abadi Bersama dengan jumlah 39 responden, dengan menggunakan teknik sensus. Menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Mondiani (2012) yang dilakukan di PT. PLN (Persero) UOJ Semarang dengan jumlah 95 responden, dengan menggunakan sampling jenuh. Menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan diatas menunjukkan bahwa kompensasi dapat mempengaruhi kinerja, oleh karena hipotesis dapat disimpulkan sebagai berikut ini:

H5: KOMPENSASI BERPENGARUH SIGNIFIKAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN

6. Hubungan Antara Stress Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Sebagai Variabel Intervening

Karyawan yang memperlihatkan dirinya stress akibat pekerjaannya menimbulkan ketidakpuasan atas hasil kerjanya itu sendiri. Selain itu bisa membuat kerjanya tidak meningkat namun menurun atau bisa jadi setara dengan hasil pekerjaan sebelumnya. Karyawan yang sudah mengalami stress kerja otomatis tidak menimbulkan kepuasan kerja yang maksimal. Perilaku yang ditimbulkan bisa menyebabkan karyawan lain juga bisa stress kerja dan tidak meningkatkan kerjanya dengan baik.

Penelitian Noermijati dan Primasari (2015) yang dilakukan di PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Surabaya cabang Gempol dengan jumlah 108 responden. Menggunakan path analysis, menunjukkan bahwa stress kerja tidak pengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan sebagai variabel intervening.

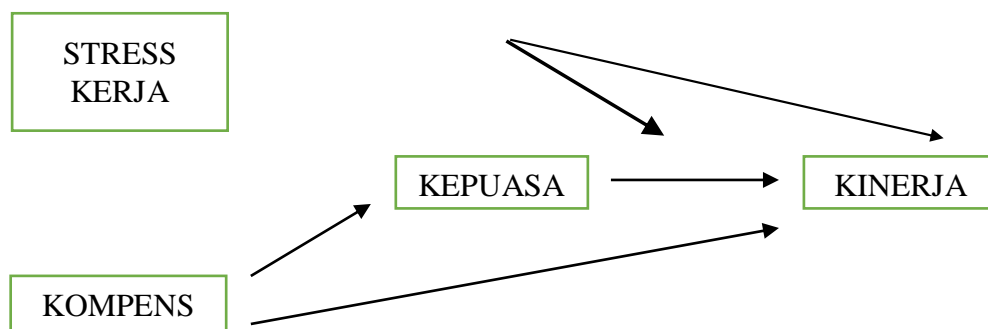
H6 : STRESS KERJA TIDAK BERPENGARUH TERHADAP KINERJA MELALUI KEPUASAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

7. Hubungan Antara Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Sebagai Variabel Intervening

Karyawan yang mendapatkan kompensasi atas hasil pekerjaannya otomatis tingkat kepuasan seorang karyawan akan meningkat. Selain itu

kepuasan meningkat karena karyawan mendapatkan kompensasi atas hasil kerjanya dan membuat tingkat kinerja karyawan tersebut meningkat. Perilaku yang ditimbulkan menghasilkan positif terhadap tingkat kinerja karyawan maupun tingkat kepuasan karyawan tersebut.

C. MODEL PENELITIAN



Gambar 2. 1 Model Penelitian

Sumber :

H1 : Tunjung sari (2011), Setiadi dkk (2016), Potale dan Uhing (2015), Sormi (2017) dan Elfianto (2017)

H2 : Dhermawan dkk (2012), Potale dan Uhing (2015), Supatmi dkk (2013), Sugiarti (2012), Sari (2009) dan Mawei dkk (2104)

H3 : Nasuka dkk (2017), Pratiwi dan Himam (2014), Ni'mah dkk (2017), Fauzi dkk (2016) dan Yuliana (2016)

H4 : Khotimah (2017), Astianto (2015), Dewi (2014), Nugraha dkk (2017) dan Hidayat (2016)

H5 : Mondiani (2012), Suwati (2013), Dhermawan (2012), Riyadi (2011), Murty dan Hudiwinarsih (2012)

H6 : Noermijati dan Primasari (2015)

H7 : -