

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penunjang organisasi, dapat diartikan sebagai manusia yang bekerja dilingkungan suatu organisasi, sebagai penggerak dalam pencapaian tujuannya. Manusia yang memiliki kompetensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal vital non-material dalam organisasi. Terdapat dua alasan mengapa sumber daya manusia disebut sebagai unsur yang paling vital bagi organisasi yaitu yang pertama, sumber daya manusia mempengaruhi efisiensi dan eektivitas organisasi, merancang dan memproduksi barang dan jasa, mengawasi kualitas, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial serta menentukan seluruh tujuan dan strategi organisasi. Kedua, sumber daya manusia merupakan pengeluaran organisasi dalam menjalankan bisnis, sumber daya manusia juga disebut sebagai aset yang paling penting sebagai senjata yang menjalankan usaha menuju rencana yang ditetapkan, Suryani dan Jhon (2018:88).

Organisasi adalah suatu wadah atau tempat dua orang atau lebih yang memiliki ikatan kerja sama guna mewujudkan suatu tujuan bersama. Orang-orang yang ada di dalam suatu organisasi mempunyai suatu keterkaitan yang terus menerus. Rasa keterkaitan ini, bukan berarti keanggotaan seumur hidup. Akan tetapi sebaliknya, organisasi menghadapi perubahan yang konstan dalam keanggotaan mereka, meskipun pada saat mereka menjadi anggota, orang-orang dalam organisasi berpartisipasi secara teratur, Ismainar (2018:35).

Organisasi memiliki berbagai macam sumber daya manusia sebagai tujuan utama manajemen sumber daya manusia di setiap organisasi adalah untuk memiliki peranan penting bagi tercapainya tujuan suatu organisasi. Dari keseluruhan sumber daya yang tersedia dalam suatu organisasi, satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya, adalah sumber daya manusia. Sumber daya tersebut sangat berpengaruh dalam mencapai tujuan, betapa pun majunya teknologi dan perkembangan informasi, namun jika sumber daya manusianya tidak bagus maka akan sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuan. Dalam keadaan tersebut, karyawan sebagai salah satu sumber daya menghadapi konsekuensi seperti salah satunya stres.

Kinerja merupakan aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang dibebankan kepadanya. Pelaksanaan tugas dan tanggung jawab tersebut merupakan pengekspresian seluruh potensi dan kemampuan yang dimiliki seseorang serta menuntut dan kepemilikan yang penuh dan menyeluruh. Dengan demikian, munculnya kinerja seseorang merupakan akibat dari adanya suatu pekerjaan atau tugas yang dilakukan dalam waktu tertentu sesuai dengan profesi, Hasibuan (2017:42).

Untuk mengungkap fenomena tentang kinerja pegawai di Dinas Sumber Daya Air, Cipta Kerja Dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara peneliti melakukan prasurvei dengan melakukan wawancara dengan Kepala Bagian Tata Usaha, dan dari hasil wawancara tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja sebagian besar pegawai pada prinsipnya sudah baik, akan tetapi masih ada

pegawai yang belum optimal kinerjanya. Hal ini disebabkan tingkat pengetahuan pegawai terhadap bidang tugasnya belum sepenuhnya baik, masih ada pegawai yang datang terlambat, masih ada pegawai tidak berada di tempat dengan alasan yang tidak jelas, beban kerja yang diterima pegawai tidak merata dan pemberian insentif belum sepenuhnya dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang ada.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Sumber Daya Air, Cipta Kerja Dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara adalah kompensasi. Menurut Hasibuan (2012:156) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi dibedakan menjadi dua, yaitu: kompensasi langsung yaitu berupa gaji, upah dan insentif dan kompensasi tidak langsung berupa asuransi, tunjangan, cuti, penghargaan. Fungsi dari kompensasi yang diberikan diharapkan akan meningkatkan kepuasan kerja, pengadaan yang efektif, memotivasi, menjaga stabilitas karyawan, menjaga kedisiplinan, penghindaran serikat buruh, dan pengaruh intervensi pemerintah, Ardana, et al. (2012:154).

Menurut Penelitian Tallo, (2015:165) menunjukkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berhubungan erat dengan pemberian gaji, upah, tunjangan dan pemberian fasilitas yang memadai secara signifikan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian, Handoko dalam Septawan (2014:5) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka.

Faktor berikutnya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Sumber Daya Air, Cipta Kerja Dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara adalah stres kerja. Secara umum stres kerja adalah tekanan yang dirasakan oleh seseorang karena suatu pekerjaan atau hal-hal lain yang telah dianggap melebihi dari kapasitas dari karyawan tersebut dan hal itu menyebabkan tekanan mental. Menurut Gaol (2014:650), stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Gaol (2014:651), juga menambahkan bahwa stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungannya. Sebagai hasilnya, pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Orang-orang yang mengalami stres bisa menjadi *nervous* dan merasakan kekhawatiran kronis. Stres kerja adalah kondisi ketegangan psikologis seseorang yang ditimbulkan akibat tekanan dan tuntutan yang dapat mempengaruhi tingkat emosi dan pikiran seseorang. Orang yang stress akan sulit bertindak dengan rasional, mudah marah, agresif, tidak dapat berpikir secara tenang dan akan menurunkan kemampuan seseorang. Dengan kondisi stres karyawan akan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan mudah putus asa. Hal tersebut akan sangat merugikan perusahaan karena akan mengurangi produktifitas perusahaan. Melalui analisa beban kerja dan desain ulang pekerjaan akan dapat memberikan kinerja yang baik bagi setiap pekerjanya, Adriansyah dan Nizar (2018:47).

Menurut Penelitian, Moeheriono (2012:178) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Menurut penelitian, Sutrisno (2016:87) Kinerja merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti terdorong untuk mengangkat permasalahan ini dalam bentuk penelitian dengan judul :”**Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara**”.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

1. Tingkat pengetahuan pegawai terhadap bidang tugasnya belum sepenuhnya baik
2. Masih ada pegawai yang datang terlambat
3. Masih ada pegawai tidak berada di tempat dengan alasan yang tidak jelas
4. Beban kerja yang diterima pegawai tidak merata
5. Pemberian insentif belum sepenuhnya dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang ada..

## **1.3 Batasan dan Rumusan Masalah**

### **1.3.1 Batasan Masalah**

Dalam penulisan ini penulis mencoba untuk membatasi permasalahan agar tidak terjadi kesalahpahaman dan pelebaran dalam pembahasan nantinya. Maka penulis membatasinya hanya pada pengaruh kompensasi, dan stress kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini di fokuskan pada pegawai Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya dan Tata Ruang Provsu.

### **1.3.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan pada identifikasi masalah, maka sangatlah perlu merumuskan masalah pada penelitian ini, yang merupakan pokok permasalahan yang harus di jawab. Rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya dan Tata Ruang Provsu
2. Apakah ada pengaruh stress kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya dan Tata Ruang Provsu
3. Apakah ada pengaruh kompensasi dan stress kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya dan Tata Ruang Provsu

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Dalam suatu penelitian yang dilakukan, tujuan penelitian merupakan hal hal yang sangat penting bila diuraikan terlebih dahulu untuk memudahkan penelitian yang akan dilakukan. Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya dan Tata Ruang Provsu

2. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya dan Tata Ruang Provsu
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan stress kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya dan Tata Ruang Provsu

## **1.5 Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Bagi Penulis**

Memberikan informasi dan pengetahuan kepada penulis mengenai Pengaruh Kompensasi dan Stress kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya dan Tata Ruang Provsu

### **1.5.2 Bagi Perusahaan**

Sebagai bahan masukan atau informasi bagi perusahaan dan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk menetapkan kebijakan dalam menjalankan kegiatan usaha agar lebih baik lagi yang berkaitan dengan Kompensasi dan Stress Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya dan Tata Ruang Provsu

### **1.5.3 Bagi Pembaca**

Untuk memberi informasi dan menambah pengetahuan serta sebagai masukan atau dapat di jadikan referensi untuk melakukan pembahasan yang sama.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Uraian Teoritis**

##### **2.1.1. Kinerja**

###### **2.1.1.1 Pengertian Kinerja**

Kinerja dapat diartikan sebagai hasil yang diperoleh dari pekerjaan seorang pegawai agar tercapai tujuan yang diharapkan. Mangkunegara (2013:57) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh seorang pegawai baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Menurut Gaol (2014:589) mendefinisikan bahwa kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau yang diproyeksikan dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan sebagainya.

###### **2.1.1.2 Indikator – Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Robbins dan Judge (2015:260) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu :

1. Kualitas

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



## 2. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit dan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan,

## 3. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

## 4. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

## 5. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja dengan perusahaan dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

### **2.1.1.3 Pengukuran Kinerja**

Kemampuan perusahaan dalam mengukur kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting yang akan menentukan keberhasilan jangka panjang perusahaan tersebut. Untuk mengetahui kinerja dan keefektifan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dimasa depan sehingga bermanfaat bagi karyawan.

Aspek-aspek yang dijadikan penilaian kinerja dalam penelitian ini mencakup tiga hal pokok yaitu (1) kuantitas kerja, (2) kualitas kerja dan (3) ketepatan waktu, Andreas Lako (2014:76).

Richard (2014:112), mengemukakan 14 standarisasi output bagi perusahaan manufaktur menjadi bagian terpenting dalam mengukur kinerja karyawan. Hasil kerja karyawan yang mencapai ketentuan atau standar berarti kinerja karyawan baik dan sebaliknya. Oleh karena itu dalam mengukur kinerja harus ada indikator yang pasti agar pengukuran bersifat obyektif, indikator pengukuran kinerja harus transparan untuk mendorong persaingan yang sehat.

## **2.1.2 Kompensasi**

### **2.1.2.1 Pengertian Kompensasi**

Pada dasarnya manusia bekerja dengan tujuan hidupnya. Seseorang karyawan akan bekerja dan menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan, karena itu perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan memberikan kompensasi. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima baik berupa fisik maupun non fisik. Kompensasi juga berarti seluruh imbalan yang diterima oleh seorang pekerja/karyawan atas jasa atau hasil dari pekerjaannya dalam sebuah perusahaan dalam bentuk uang atau barang, baik secara langsung maupun tidak langsung. Istilah ini amat sangat berhubungan dengan imbalan finansial (*financial reward*) yang diberikan kepada seseorang atas dasar hubungan pekerjaan. Kompensasi bisa berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada organisasi atau perusahaan tempat dia bekerja.

Kompensasi adalah bagian yang sangat penting dalam bisnis, karena dapat menarik, mempertahankan karyawan, dan mendorong mereka untuk menjadi lebih efisien. Secara umum, manajemen keuangan memungkinkan perusahaan untuk

mencapai tujuannya dan memastikan keadilan internal dan eksternal. Ketika saya menerima upah yang adil, tenaga kerja didorong untuk berkinerja baik, Siagian (2018:25).

Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis. Dari beberapa pengertian kompensasi diatas maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala bentuk imbalan yang diberikan perusahaan kepada pegawainya atas pengorbanan pegawai yang bersangkutan. Pengorbanan pegawai tersebut dapat berupa kerja, jasa kinerja, biaya, maupun jeri payah yang dikeluarkan untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan perusahaan.

#### **2.1.2.2 Tujuan Pemberian Kompensasi**

Tujuan pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka, Handoko (2010:122). Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan, Hasibuan (2011:118). Kompensasi berbentuk uang artinya kompensasi di bayar dalam bentuk uang kartal kepada karyawan bersangkutan. Kompensai berbentuk barang artinya kompensais dibayar dengan barang.

Hasibuan (2012:132), menyatakan ada beberapa tujuan diberikan kompensasi (balas jasa) yaitu: memberikan kepuasan kerja bagi pegawai, agar adanya ikatan kerjasama antara perusahaan dengan pegawai, memberikan motivasi kerja, menegakkan kedisiplinan, menciptakan stabilitas pegawai, pengadaan efektif dan pengaruh serikat buruh.

Dari tujuan kompensasi di atas dapat diketahui bahwa tujuan pemberian balas jasa hendaknya memberikan kepuasan kepada semua pihak, karyawan dapat memenuhi kebutuhannya, pengusaha mendapatkan laba, peraturan pemerintah harus ditaati.

### **2.1.2.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi**

Biasanya dalam pemberian kompensasi finansial harus memperhatikan bahwa kompensasi finansial mempunyai nilai yang berbeda bagi masing-masing individu yang menerimanya, karena masing-masing individu biasanya mempunyai kebutuhan dan keinginan yang berbeda saatu dengan yang lainnya. Oleh karena itu dalam pemberian kompensasi mempunyai beberapa faktor yang harus dipertimbangkan selain faktor jumlahnya.

Indikator dalam pemberian kompensasi untuk karyawan tentu berbeda beda. Hasibuan (2014:86) mengemukakan secara umum indikator kompensasi yaitu:

#### **1. Gaji.**

Gaji merupakan uang yang diberikan setiap bulan kepada karywan sebagai balas jasa atas kontribusinya. menambah efisiensi dan menekan biaya produksi lebih kecil daripada penjualan.

## 2. Upah

Upah merupakan imbalan yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang didasarkan pada jam kerjanya.

## 3. Bonus dan insentif.

Bonus atau insentif merupakan imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar yang ditentukan

## 4. Asuransi kesehatan dan keselamatan kerja.

## 5. Tunjangan

Tunjangan adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya.

### **2.1.2.4 Bentuk – Bentuk Kompensasi**

Kompensasi adalah hak-hak yang harus diterima oleh karyawan sebagai imbalan atau kompensasi setelah mereka menjalankan kewajibannya. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja atau pengabdian mereka. Dalam suatu organisasi masalah kompensasi merupakan hal yang sangat kompleks, namun paling penting bagi karyawan dan organisasi itu sendiri.

Menurut Dessler dalam Nova (2012:34) ada tiga komponen dalam kompensasi yaitu :

1. Kompensasi langsung yaitu gaji, insentif ataupun bonus.
2. Kompensasi tidak langsung yaitu asuransi maupun tunjangan-tunjangan dari perusahaan.
3. Non financial rewards berupa fasilitas maupun kantor yang bergengsi.

Usaha untuk meningkatkan kerja dan semangat karyawan dalam sebuah perusahaan harus menjalani beberapa cara. Perusahaan yang ingin membentuk hubungan yang kuat dan erat terhadap karyawan harus memperhatikan pertimbangan kebutuhan dan menyesuaikan kompensasi terhadap kebutuhan karyawan dengan memperhatikan produktivitasnya bekerja diperusahaan.

#### **2.1.2.5 Indikator Kompensasi**

Kompensasi selain memberikan imbalan atas pekerjaan yang dilakukan merupakan suatu cara yang efektif untuk mempertahankan karyawan. Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan tidak hanya berbentuk uang dapat juga dalam bentuk lain tergantung kemampuan dari perusahaan tersebut. Setiap kompensasi dibentuk oleh beberapa indikator.

Menurut Simamora (2012:177) ada beberapa indikator kompensasi yaitu upah ataupun gaji yang akan diterima pegawai, insentif berupa tambahan yang akan diterima karyawan diluar upah ataupun gaji, tunjangan yang akan diterima karyawan berupa asuransi kesehatan dan asuransi jiwa, adanya program pension serta liburan, dan fasilitas lainnya yang dapat diterima berupa kendaraan dinas, supir pribadi, ruangan kerja yang nyaman dan lain-lain.

Kebijakan kompensasi, baik besarnya, susunannya maupun waktu pembayarannya dapat mendorong gairah kerja dan keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang optimal sehingga membantu terwujudnya sasaran perusahaan.

## **2.1.3 Stress Kerja**

### **2.1.3.1 Pengertian Stress Kerja**

Stres adalah perasaan yang umumnya dapat kita rasakan saat berada di bawah tekanan, merasa kewalahan, atau kesulitan menghadapi suatu situasi. Stres dalam batas tertentu bisa berdampak positif dan memotivasi kita untuk mencapai suatu tujuan, seperti mengerjakan tes atau berpidato. Namun, stres yang berlebihan, apalagi jika terasa sulit dikendalikan, dapat berdampak negatif terhadap suasana hati, kesehatan fisik dan mental, dan hubungan kita dengan orang lain. Secara umum stres kerja adalah tekanan yang dirasakan oleh seseorang karena suatu pekerjaan atau hal-hal lain yang telah dianggap melebihi dari kapasitas dari karyawan tersebut dan hal itu menyebabkan tekanan mental. Stres timbul karena ketidakcukupannya untuk memenuhi tuntutan-tuntutan dan berbagai harapan terhadap dirinya. Ambiguitas peran (*role ambiguity*) dirasakan jika seorang karyawan tidak memiliki cukup informasi untuk dapat melaksanakan tugasnya, atau tidak mengerti atau merealisasi harapan-harapan yang berkaitan dengan peran tertentu.

Krisnawati dan Lestari (2018:112) stres kerja adalah perasaan stres yang dihadapi karyawan di tempat kerja. Pekerjaan ini dapat dilihat melalui sindrom stres, termasuk perasaan tidak stabil, kesehatan yang buruk, seperti kesepian, sulit tidur, merokok berlebihan, ketidakmampuan untuk beristirahat, kecemasan, stres, kecemasan, tekanan darah tinggi dan masalah pencernaan.

Stres merupakan suatu kondisi keterangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu besar dapat

mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya, Handoko (2012:200).

### **2.1.3.2 Indikator Penyebab Stres**

Stres diimplikasikan sebagai faktor penyebab dari absen, kecelakaan kerja, masalah psikologis, tuntutan kompensasi, produktivitas yang rendah, tindakan pencurian di tempat kerja, kinerja yang tidak maksimal, dan tingkat keluar masuk pekerjaan yang tinggi. Yang jelas, stres berdampak langsung secara menyeluruh.

Stres kerja adalah salah satu masalah umum yang dihadapi karyawan dengan frekuensi yang meningkat. Baru-baru ini stres kerja menjadi epidemi di lingkungan kerja, Ugur Yozgat *et al* (2013:112).

Robbins dan Judge (2015:54) membagi indikasi stres kerja dibagi menjadi tiga kelompok yakni:

#### **1. Indikasi Fisik/Fisiologis**

Gejala ini ditunjukkan dengan meningkatnya detak jantung, meningkatkan tekanan darah, serangan jantung, sakit kepala serta secara fisik akan mudah Lelah.

#### **2. Indikasi Psikis/Psikologis**

Gejala ini ditandai dengan ketidakpuasan dalam bekerja, seseorang cepat tersinggung, mengalami kecemasan, lelah secara mental, mengalami kebosanan dan ketegangan.

#### **3. Indikasi Perilaku**

Seseorang yang mengalami gejala perilaku ditandai dengan gelisah, tidak hadir, menghindari pekerjaan, merokok dengan berlebihan, perilaku makan yang tidak seperti biasanya serta melakukan sabotase.



### 2.1.3.3 Sumber – Sumber Stress

Stres bisa bersumber dari lingkungan, organisasi, individu dan perbedaan individu yang mengakibatkan seseorang mengalami gejala stres yaitu :

#### 1. Gejala Fisiologis

- Sakit kepala
- Tekanan darah tinggi
- Sakit Jantung

#### 2. Gejala Psikologis

- Kecemasan
- Depresi
- Menurunnya tingkat kepuasan

#### 3. Gejala Perilaku

- Produktivitas
- Kemahiran
- Perputaran Karyawan

### 2.1.3.4 Dampak – Dampak Stress

Tidak selalu atau selamanya stres selalu berdampak negatif (*Distress*) bagi pekerjaan, ada juga stres yang berdampak positif (*Eustress*). *Distress*, yaitu hasil dari respon terhadap stres yang bersifat tidak sehat, negatif, dan destruktif (bersifat merusak). Ketika seseorang mengalami distress, orang tersebut akan cenderung bereaksi secara berlebihan, bingung, dan tidak dapat berperforma secara maksimal. Di sisi lain *eustress*, yaitu hasil dari respon terhadap stres yang bersifat sehat, positif, dan konstruktif (bersifat membangun). Ketika tubuh mampu

menggunakan stres yang dialami untuk membantu melewati sebuah hambatan dan meningkatkan performa, stres tersebut bersifat positif, sehat, dan menantang.

### **2.1.3.5 Faktor –Faktor yang Mempengaruhi Stress**

Berdasarkan hasil penelitian Selviani Aiska(2018:6) bahwa faktor penyebab stres adalah beban kerja dan rotasi shift kerja akan secara langsung meningkatkan terganggunya kebutuhan dan jadwal sehari-hari seseorang mereka lebih sering terpapar dengan kewajiban untuk mengontrol kebutuhan dan masa kerja dengan masa kerja yang sedikit lebih rentan mengalami stres dibandingkan masa kerja yang lebih lama yang sudah bisa beradaptasi.

Menurut Triatna (2015:139) Faktor penyebab stres adalah faktor pekerjaan, faktor non-pekerjaan, dan faktor dari pribadi seseorang

Ada beberapa faktor penyebab stres yang berkaitan dengan individu yaitu kondisi organisasi, tuntutan sosial dan keluarga, dan karakteristik kepribadian.

Dari sisi organisasi, yang menjadi sumber stress adalah :

1. Pekerjaan itu sendiri (*Intrinsic to the job*) yaitu beban pekerjaan yang terlalu sedikit atau terlalu berat, kondisi lingkungan fisik yang jelek, tekanan waktu.
2. Peran dalam (*Role in the organization*) yaitu apakah karyawan merasakan *conflict role, role of ambiguity*, besarnya tanggungjawab, partisipasi dalam organisasi, dan pengambilan keputusan.
3. Perkembangan karir (*Career development*) yaitu apakah karyawan merasakan *overpromotion, underpromotion*, kurangnya rasa aman dalam pekerjaan.

4. Hubungan dalam organisasi (*Relations within the organization*) yaitu sejauh mana hubungan yang kurang baik antara karyawan - pimpinan, karyawan-karyawan, atau antar pimpinan sendiri.
5. Keberadaan organisasi (*Being in the organization*) meliputi konsultasi yang kurang efektif, hambatan dalam perilaku, dan politik dalam organisasi.
6. Hubungan organisasi dengan pihak luar (*Organization Interface with the outside*) bagaimana kesesuaian antara tuntutan keluarga vs tuntutan organisasi dan antara minat pribadi vs kebijakan organisasi.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Untuk menunjang penelitian ini, penelitian menggunakan penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini :

**Tabel 2.2**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Yantje Uhing (2015)	Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulut Cabang Utama Manado	.Hasil penelitian dan hipotesis menunjukkan bahwa kompensasi dan stres kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara parsial kedua variabel kompensasi dan stres kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
2.	Damrus (2020)	Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Keperawatan Pada Rumah Sakit Umum Wulan Windy	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Stress kerja secara parsial memiliki pengaruh negatif dan

			signifikan terhadap kinerja perawat. Kompensasi dan stress kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat.
3.	Santi Susanti (2020)	Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Bagian Cutting Pada PT. Kwangduk World Wide Cikalong Wetan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial, variabel Kompensasi mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap variabel <i>turnover intention</i> dan Variabel Stres Kerja juga mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel .
4.	Suratmiati (2020)	Pengaruh Kompensasi, Stres Kerja, <i>Engagement</i> Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan	Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi, Stres Kerja, <i>Engagement</i> Karyawan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Secara simultan variabel Kompensasi, Stres Kerja, <i>Engagement</i> Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
5.	Novita Anggar Kusumawati (2019)	Pengaruh Kompensasi Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Ksi Surabaya	Terdapat pengaruh yang signifikan dari hasil uji parsial dan simultan antara variabel kompensasi dan stress kerja terhadap kinerja. Nilai $R^2$ pada uji koefisien determinasi sebesar 0,741 atau sama dengan 74,1%. Yang berarti bahwa kompensasi dan stress kerja secara bersama – sama memiliki sumbangsih hubungan terhadap kinerja sebesar 74,1%. Dari hasil analisa dan pengujian tersebut,

			maka diketahui bahwa semakin tinggi pemberian kompensasi akan mempengaruhi kinerjanya.
6.	Cristine Julvia (2016)	Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Dari hasil analisis mengenai pengaruh stress kerja dengan kinerja karyawan, diketahui bahwa hasilnya adalah signifikan berpengaruh negatif, yang artinya bila tingkat stres dikurangi maka kinerja akan meningkat, sedangkan pada hasil analisis pengaruh konflik kerja dengan kinerja karyawan didapati signifikan berpengaruh positif.
7.	Philip Willie (2019)	Pengaruh Kompensasi Dan Stress Kerja Terhadap Perputaran Karyawan PT. Menara Mas Mega Mandiri	Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda. Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi dan stres kerja terhadap <i>turnover</i> karyawan namun secara parsial menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap <i>turnover</i> karyawan sedangkan secara parsial terdapat pengaruh stres kerja terhadap <i>turnover</i> karyawan PT. Menara Mas Mega Mandiri.
8.	Yolanda (2020)	Pengaruh Kompensasi dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kompensasi, stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Pos Indonesia (Cabang Bekasi Timur). Hasil penelitian

			menunjukkan bahwa secara simultan variabel kompensasi, stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial menunjukkan bahwa analisis 1: variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan analisis 2: variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan pada analisis 3: variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
--	--	--	---

Sumber : Diolah Dari Berbagai Jurnal

### 2.3 Kerangka Konseptual

Sugiyono (2012:44) mendeskripsikan kerangka konseptual merupakan gambaran tentang hubungan antar variabel yang akan diteliti, yang akan disusun dari berbagai teori. Kerangka Konseptual menggambarkan hubungan dari variabel independen, dalam hal ini adalah Kompensasi ( $X_1$ ), Stress Kerja ( $X_2$ ), dan Terhadap variabel tetap yaitu Kinerja Pegawai ( $Y_1$ ) yang dilakukan oleh karyawan.

#### 2.3.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Kompensasi merupakan salah satu hal penting dalam pelaksanaan kinerja karyawan di tempat kerja. Bagi karyawan, kompensasi sangat penting dalam pencapaian kinerja yang bagus atau dapat dikatakan jika kompensasi akan berkaitan dengan pencapaian kinerja karyawan. Hal ini seperti yang dikemukakan, Hasibuan(2016:26) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk

uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Azhar *et al* (2020:134) mengemukakan kompensasi adalah pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Irfan (2018:47) menyatakan bahwa kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Menurut Jufrizen (2016:117) kompensasi adalah sama yaitu sebagai imbalan/balas jasa yang diberikan oleh seorang pemberi kerja kepada seseorang penerima kerja yang dibayarkan dalam bentuk uang tunai dan aturan lainnya. Sedangkan menurut Harahap & Khair (2019:14) kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Pemberian kompensasi kepada karyawan dalam bentuk kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan, Sinollah (2011:22). Dengan demikian dapat dikatakan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

### **2.3.2 Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja**

Menurut Sunyoto (2015:216) stress adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang. Selanjutnya, stres kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Stress

kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan diterima. Siagian (2015:301) menjelaskan sumber stres yang berasal dari pekerjaan (*on-the-job*) adalah sebagai berikut : (1) Beban tugas yang terlalu berat; (2) Desakan waktu; (3) Penyeliaan yang kurang baik; (4) Iklim kerja yang menimbulkan rasa tidak aman; (5) Kurangnya informasi dari umpan balik tentang prestasi kerja seseorang; (6) Ketidakseimbangan antara wewenang dan tanggung jawab; (7) Ketidakjelasan peranan karyawan dalam keseluruhan kegiatan organisasi; (8) Frustrasi yang ditimbulkan oleh intervensi pihak lain yang terlalu sering sehingga seseorang merasa terganggu konsentrasinya; (9) Konflik antara karyawan dengan pihak lain di dalam dan di luar kelompok kerjanya; (10) Perbedaan sistem nilai yang dianut oleh karyawan dan yang dianut oleh organisasi dan perubahan yang terjadi yang pada umumnya memang menimbulkan rasa ketidakpastian.

### **2.3.3 Pengaruh Kompensasi dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka Handoko (2010:122). Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan, Hasibuan (2011:118). Kompensasi berbentuk uang artinya kompensasi di bayar dalam bentuk uang

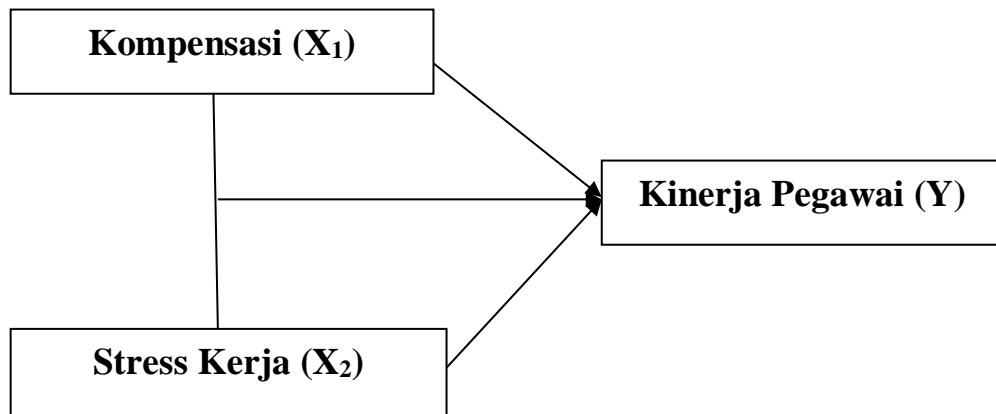


kartal kepada karyawan bersangkutan. Kompensai berbentuk barang artinya kompensais dibayar dengan barang.

Sebagian besar penelitian yang telah dilakukan di negara-negara yang berusaha berkembang untuk menjadi maju secara ekonomi dan sosial seperti menurut Shah (2013:66), stres kerja dianggap menjadi masalah di seluruh dunia dan terus meningkat di negara-negara lain di mana industri yang berkembang pesat. Menurut Velnampy dan Aravinthan (2013:76) stres kerja adalah pola emosional perilaku kognitif dan reaksi psikologis terhadap aspek yang merugikan dan berbahaya dari setiap pekerja, organisasi kerja dan lingkungan kerja. Stres kerja juga dapat dianggap sebagai situasi emosional yang tidak menyenangkan, bahwa pengalaman karyawan ketika kebutuhan terkait perimbangan tidak dapat atau tidak berhubungan dengan pekerjaan dan kemampuan untuk mengatasinya, Halkos dan Bousinakis(2010:36).

Jika perusahaan bisa memberikan kompensasi yang sesuai hal tersebut dapat menjadi dorongan dalam diri pegawai untuk mencegah terjadinya stres kerja serta menjadi kekuatan tersendiri untuk para pegawai dalam menjalankan kinerjanya serta terus menerus meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran di atas, maka penulis dapat menyimpulkan bagan kerangka pemikiran sebagai berikut :



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Konseptual**

#### **2.4 Hipotesis**

Menurut Sugiyono (2016:64) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka pikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan. Berdasarkan rumusan masalah yang diteliti, maka dapat dirumuskan suatu hipotesis penelitian yaitu :

- a. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya dan Tata Ruang Provsu.
- b. Stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya dan Tata Ruang Provsu.

- c. Kompensasi dan Stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya dan Tata Ruang Provsu.