

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia adalah hal yang sangat penting bagi perusahaan maupun organisasi yang memiliki dampak besar terhadap kinerja dan keberhasilan perusahaan. Suatu organisasi dapat melakukan kegiatannya untuk mencapai tujuan yang diinginkan perlu adanya manajemen yang baik terutama sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan modal utama. Sebagai modal utama, pegawai perlu dikelola agar tetap menjadi produktif. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan setiap tujuan organisasi akan tercapai dengan baik.

Organisasi adalah suatu sistem perserikatan formal dari dua orang atau lebih yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu (Hasibuan, 2015). 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. Dalam suatu organisasi, meskipun teknologi dan informasi berkembang pesat, sumber daya paling berharga adalah manusia. Karyawan, dengan keahlian, motivasi, dan kontribusinya, memainkan peran penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Namun, tekanan di tempat kerja sering kali bisa menyebabkan stres yang dapat mempengaruhi kinerja.

Kinerja merupakan sebuah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam menjalankan tugasnya (Priyanti, 2018). Kinerja Karyawan dapat dinilai melalui kualitas dan kuantitas hasil kerja para karyawan yang bisa dirasakan langsung dampaknya pada perusahaan. Hasil kinerja karyawan yang baik didapatkan dari kualitas sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan. Upaya peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan oleh perusahaan dengan pelatihan dan pengembangan serta memberikan balas jasa atas pekerjaan yang dihasilkan dengan pemberian kompensasi kepada karyawan.

Peneliti melakukan prasurvei dengan mewawancarai Kepala Sub Bagian Umum di Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Utara untuk menggali informasi tentang kinerja pegawai. Hasilnya menunjukkan mayoritas pegawai berkinerja baik, namun masih ada pegawai yang belum optimal kinerjanya. Hal ini disebabkan tingkat pengetahuan pegawai terhadap bidang tugasnya belum sepenuhnya baik, kurangnya pengakuan, masih ada pegawai yang tidak berada di tempat dengan alasan tidak jelas, beban kerja yang diterima tidak merata, tekanan tugas yang berlebihan, dan pemberian intensif belum sepenuhnya sesuai dengan ketentuan yang ada.

Kompensasi adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Koperasi dan UKM Sumatera Utara. Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan baik berupa financial melalui gaji dan insentif, maupun non finansial berupa pelatihan dan pengembangan. Menurut Dwianto (2019), kompensasi adalah imbalan atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah

memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kompensasi dibedakan menjadi dua, yaitu: kompensasi langsung berupa gaji, upah, dan intensif dan kompensasi tidak langsung berupa asuransi, tunjangan, cuti dan penghargaan.

Faktor berikutnya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Koperasi dan UKM adalah stres kerja. Menurut Yulianti et al., (2022) menyatakan bahwa stres kerja dapat diartikan sebagai kondisi tertekan yang berpengaruh terhadap emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Kondisi stres kerja dapat mempengaruhi emosi seseorang yang akhirnya akan mengganggu proses berpikirnya. Sebagai hasilnya, pada diri karyawan berkembang berbagai stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Ketika seseorang mengalami stres, mereka bisa merasa gugup dan khawatir secara terus-menerus. Stres kerja adalah tekanan psikologis yang muncul karena banyaknya tuntutan di tempat kerja, mengganggu pikiran dan perasaan seseorang. Stres dapat membuat seseorang sulit untuk tetap tenang, bisa membuat marah, cenderung agresif, dan mengganggu kemampuan berpikir dengan jernih. Ketika stres, karyawan akan kesulitan menyelesaikan tugasnya dan bisa merasa putus asa. Bagi perusahaan, hal ini sangat merugikan karena mengurangi produktivitas mereka.

Pada Dinas Koperasi dan UKM Sumatera Utara, stres kerja yang tinggi, yang dapat berasal dari beban kerja yang berlebihan, ketidakjelasan peran, dan konflik antarpersonal, berpotensi menurunkan kesejahteraan dan kinerja karyawan. Sebaliknya, kurangnya penghargaan dan ketidakpastian dalam kebijakan kompensasi dapat mengurangi motivasi dan kinerja pegawai. Oleh karena itu,

manajemen perlu mengelola stres dengan memperhatikan beban kerja, memastikan kejelasan peran, serta meningkatkan hubungan antar pegawai. Sistem kompensasi yang adil dan transparan juga menjadi kunci untuk memotivasi pegawai dalam meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan.

Maka dari uraian diatas, penulis terdorong untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Dan UKM Sumatera Utara”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Maka dari latar belakang yang telah di uraikan diatas, dapat diidentifikasi masalah yaitu :

1. Tingkat pengetahuan pegawai terhadap bidang tugasnya belum sepenuhnya baik
2. Kurangnya pengakuan
3. Masih ada pegawai yang tidak berada di tempat dengan alasan tidak jelas
4. Beban kerja yang diterima tidak merata
5. Tekanan tugas yang berlebihan
6. Pemberian intensif belum sepenuhnya sesuai dengan ketentuan yang ada.
7. Sulit menyeimbangkan antara kehidupan kerja dan pribadi

## **1.3 Batasan dan Rumusan Masalah**

### **1.3.1 Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah yang di kemukakan diatas. Penelitian ini hanya membatasi masalah pada pengaruh stres

kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini di fokuskan pada pegawai Dinas Koperasi dan UKM Sumatera Utara.

### **1.3.2 Rumusan Masalah**

Dengan uraian pembatasan masalah dalam penelitian ini, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Sumatera Utara ?
2. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Sumatera Utara?
3. Apakah ada pengaruh stres kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Sumatera Utara?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa tujuannya adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi dan UKM Sumatera Utara
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi dan UKM Sumatera Utara
3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Koperasi dan UKM Sumatera Utara

## **1.5 Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Bagi Penulis**

Untuk memperluas pemahaman dan pengetahuan kepada penulis tentang pengaruh stres kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Koperasi dan UKM Sumatera Utara

### **1.5.2 Bagi Perusahaan**

Sebagai bahan masukan kepada Dinas Koperasi dan UKM Sumatera Utara dalam menyikapi tentang penelitian ini

### **1.5.3 Bagi Pembaca**

Sebagai bahan referensi untuk penelitian bagi pihak yang membaca selanjutnya

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Uraian Teoritis**

##### **2.1.1 Kinerja**

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

Kinerja secara umum diartikan sebagai jumlah dan kualitas hasil kerja yang mampu dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tanggung jawab dan fungsi pokoknya sebagai pegawai sesuai dengan tugas yang dilimpahkan kepadanya.

Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Mangkunegara (2016:9) yang berpendapat kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah salah satu faktor keberhasilan dalam pencapaian tugas terhadap individu maupun kelompok dalam melakukan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

### **2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2011) tujuan dan manfaat dari penerapan manajemen kriteria adalah :

- a. Meningkatkan prestasi kerja karyawan, baik secara individu maupun sebagai kelompok.
- b. Membantu instansi untuk dapat menyusun program pengembangan dan pelatihan karyawan yang lebih tepat guna.
- c. Peningkatan yang terjadi pada prestasi karyawan secara perorangan pada gilirannya akan mendorong kinerja karyawan secara keseluruhan yang direfleksikan dengan kenaikan produktivitas.
- d. Merangsang minat dalam pengembangan pribadi dengan tujuan meningkatkan hasil kerja dan prestasi kerja pribadi serta potensi laten karyawan.
- e. Menyediakan alat/saran untuk membandingkan prestasi kerja karyawan dengan tingkat gaji, atau imbalan sebagai bagian dari kebijakan dan system imbalan yang baik.
- f. Memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengeluarkan perasaannya tentang pekerjaan atau hal – hal yang ada kaitannya.

### **2.1.1.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Pandi Afandi (2018:86) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah

1. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja

2. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
3. Tingkat motivasi pekerja yaitu tingkat energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.
4. Kompetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seorang pegawai.
5. Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan.
6. Budaya kerja yaitu perilaku kerja pegawai yang kreatif dan inovatif.
7. Kepemimpinan yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja.
8. Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua pegawai ikut mematuhi agar tujuan tercapai.

#### **2.1.1.4 Indikator – Indikator Kinerja**

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

##### **1. Kualitas**

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

##### **2. Kuantitas**

Kuantitas adalah jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit dan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

### 3. Ketepatan waktu

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

### 4. Efektivitas

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

### 5. Kemandirian

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

## **2.1.2 Stres Kerja**

### **2.1.2.1 Pengertian Stres Kerja**

Menurut Vanchapo dalam Fardah & Ayuningtias, (2020) menyatakan bahwa: “stres kerja adalah suatu keadaan emosional yang dapat ditimbulkan karena adanya ketidaksamaan beban kerja dengan kemampuan individu dalam menghadapi stres.”

Robbins menyatakan bahwa stres kerja adalah kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Sejalan dengan pernyataan tersebut, Rivai (dalam Safitri & Astutik, 2019 : 15) mengatakan jika

stres kerja menciptakan ketidakseimbangan antara fisik dan psikis yang berpengaruh pada emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang.

Pendapat lain, menurut Mangkunegara (2017:157), stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari simptom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah tinggi, dan mengalami gangguan pencernaan.

Dari berbagai pendapat diatas, Stres kerja merupakan kondisi emosional yang timbul akibat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan individu dalam menghadapi stres. Fenomena ini terjadi ketika beban kerja yang dihadapi seseorang melebihi kemampuannya untuk mengatasinya secara efektif, menghasilkan perasaan tertekan, cemas, atau tidak mampu menangani situasi dengan baik. Hal ini dapat memengaruhi kesejahteraan mental, fisik, dan produktivitas kerja individu.

#### **2.1.2.2 Penyebab Stres Kerja**

Menurut Sopiah (2018) terdapat beberapa penyebab stress kerja, yaitu :

##### **1. Lingkungan fisik**

Beberapa stresor ditemukan dalam lingkungan fisik pekerjaan, seperti terlalu bising, kurang baiknya penerangan, rancangan ruang kantor yang buruk, ketiadaan privasi, lampu penerangan yang kurang efektif dan kualitas udara yang buruk.

## 2. Stres karena peran dan tugas

Stres karena peran/tugas termasuk kondisi dimana para karyawan mengalami kesulitan dalam memahami apa yang menjadi tugasnya, peran yang dia jalankan terlalu berat atau menjalankan berbagai peran di tempat mereka bekerja.

## 3. Penyebab stres antarpribadi (inter-personal stressors).

Penyebab stres antarpribadi yaitu karena adanya perbedaan karakter, kepribadian, latar belakang, persepsi, karena adanya kompetisi untuk mencapai target kerja yang memungkinkan munculnya stres kerja.

## 4. Organisasi

Banyak sekali ragam penyebab stres yang bersumber dari organisasi. Pengurangan jumlah pegawai merupakan salah satu penyebab stres yang tidak hanya untuk mereka yang kehilangan pekerjaan, namun juga untuk mereka yang tetap tinggal mengalami peningkatan beban kerja

### **2.1.2.3 Dampak Stres Kerja**

Menurut Sopiah (2018:91), dampak atau akibat dari stres bisa dilihat dari tiga aspek yaitu:

#### 1. Fisik

Fisik Akibat stres pada fisik mudah dikenali. Ada sejumlah penyakit yang disinyalir karena orang tersebut mengalami stres yang cukup tinggi dan berkepanjangan, diantaranya adalah penyakit jantung, bisul, tekanan darah tinggi, sakit kepala, gangguan tidur, tambah sakit jika sedang mengalami sakit.

## 2. Psikis

Dampak stres pada aspek psikis bisa dikenali, diantaranya adalah ketidakpuasan kerja, depresi, kelelahan, kemurungan, dan kurang bersemangat.

## 3. Perilaku

Perilaku Akibat stres bisa dikenali dari perilaku, yaitu kinerja rendah, naiknya tingkat kecelakaan kerja, salah dalam mengambil keputusan, tingkat absensi kerja tinggi, dan agresi di tempat kerja.

### **2.1.2.4 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Stres kerja**

Menurut David dalam Rivai dan Mulyadi (2011:311), faktor yang mempengaruhi stres kerja adalah :

1. Adanya tugas yang terlalu banyak yang tidak sesuai dengan kemampuan fisik dan waktu yang disediakan.
2. Supervisor yang kurang pandai dalam memberikan bimbingan dan instruksi.
3. Terbatasnya waktu dalam melakukan pekerjaan.
4. Kurang mendapat tanggung jawab yang memadai.
5. Ambiguitas peran berupa ketidakpastian definisi kerja dan apa yang diharapkan dari pekerjaannya.
6. Perbedaan nilai dengan perusahaan.
7. Frustrasi, dalam lingkungan kerja dikaitkan dengan faktor seperti promosi, ketidakjelasan tugas dan wewenang, serta ketidakpuasan gaji yang diterima.
8. Perubahan tipe pekerjaan, khususnya jika mutasi tidak sesuai dengan keahlian dan jenjang karir pegawai.

9. Konflik peran. Ada dua tipe umum konflik peran, yaitu konflik peran intersender dimana pegawai berhadapan dengan harapan organisasi terhadapnya yang tidak konsisten dan tidak sesuai, dan konflik peran intersender yang kebanyakan terjadi pada pegawai atau manajer yang menduduki jabatan di dua struktur yang menyebabkan bawahannya harus memilih salah satu alternatif.

#### **2.1.2.5 Indikator – Indikator Stres Kerja**

Menurut Cristine Julvia (2016) dalam Jurnal Ilmiah Manajemen Binsis yang berjudul pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan, indikator dari stres kerja adalah :

##### 1. Beban kerja

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

##### 2. Wewenang

Wewenang adalah jumlah kekuasaan dan hak yang didelegasikan pada suatu jabatan.

##### 3. Kondisi fisik atau kesehatan

Kondisi fisik atau kesehatan adalah serangkaian kondisi dimana kondisi fisik baik dan dapat mengerjakan sesuatu dengan maksimal.

##### 4. Ketidakyamanan

Ketidakyamanan adalah kondisi dimana lingkungan di tempat kerja merasa tidak nyaman

## 5. Tekanan kerja

Tekanan kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang di tempat kerja.

### 2.1.3 Kompensasi

#### 2.1.3.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Karena kompensasi merupakan salah satu aspek penting di dalam sebuah hubungan bekerja. Kompensasi adalah hal yang diterima oleh pegawai atau karyawan, baik dalam bentuk uang atau bukan uang sebagai balas jasa yang diberikannya untuk organisasi atau perusahaan tersebut.

Menurut (Hasibuan, 2018) kompensasi adalah seluruh pemasukan yang berupa duit, benda langsung ataupun tidak langsung yang diperoleh pegawai selaku balasan atas kontribusi yang diberikan pada perusahaan.

Menurut Sadikin dkk (2020, hlm. 165), **kompensasi** adalah imbalan atau pemberian yang identik dengan hadiah yang dapat memicu permasalahan antar pegawai. Kompensasi merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia yang terhitung sulit untuk dilaksanakan. Kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan (Mondy dalam Sadikin, 2020, hlm.166).

Sedangkan (Panggabean, 2018) mengemukakan kompensasi dapat diartikan sebagai bentuk apresiasi yang diserahkan pada pekerja sebagai balas jasa atas kontribusinya yang mereka berikan kepada perusahaan. Dapat di ambil

kesimpulan kompensasi adalah suatu penghargaan berupa balas jasa yang didapat pekerja selaku balasan atas kontribusinya kepada perusahaan.

Dari beberapa pengertian diatas, kompensasi adalah rangkaian imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai penggantian atas kontribusi, keterampilan, dan waktu yang mereka berikan kepada suatu perusahaan atau organisasi.

### **2.1.3.2 Jenis – Jenis Kompensasi**

Jenis-jenis kompensasi menurut (Hasibuan, 2018) dibagi dalam dua kelompok yaitu kompensasi langsung (direct compensation) dan tidak langsung (indirect compensation).

1. Kompensasi Langsung (direct compensation)
  - a. Pendapatan utama yang merupakan kompensasi yang diterima seseorang pekerja umumnya berbentuk bayaran ataupun pendapatan. Sedangkan gaji ialah upah keuangan langsung yang dibayarkan pada pekerja dengan cara tertata.
  - b. Upah merupakan balas jasa yang diserahkan pada karyawan setiap hari dengan prinsip persyaratan yang sudah disetujui lebih dahulu.
  - c. Upah insentif merupakan bonus balas jasa yang diserahkan pada pegawai khusus yang prestasinya diatas standart.
2. Kompensasi tidak langsung (indirect compensation)
  - a. Tunjangan karyawan

Bonus hak eksklusif tidak hanya pembayaran kompensasi semacam pembayaran tidak langsung kantor( training, libur kerja, sakit, liburan hari merah, kegiatan individu, periode istirahat, asuransi kesehatan serta program pension).

b. Tunjangan jabatan

Tunjangan hak eksklusif tidak hanya pembayaran kompensasi serta tunjangan pekerja.

### **2.1.3.3 Tujuan Kompensasi**

Menurut Hasibuan (2019, hlm 121) tujuan pemberian kompensasi antara lain sebagai berikut :

1. Ikatan kerja sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan harus membayar kompensasi.

2. Kepuasan kerja

Karyawan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya dengan pemberian kompensasi.

3. Pengadaan efektif

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

#### 4. Motivasi

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

#### 5. Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensinya yang kompetitif maka stabilitasnya karyawan lebih terjamin karena tur over yang relatif kecil.

#### 6. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik.

#### 7. Pengaruh serikat buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh Serikat Buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan konsentrasi pada pekerjaannya.

#### 8. Pengaruh pemerintah

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

### **2.1.3.4 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi**

Menurut Hasibuan (2019, hlm. 105), faktor-faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi adalah sebagai berikut.

#### **1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja**

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

#### **2. Kemampuan dan Kesediaan**

Perusahaan Apabila kemampuan dan kesediaan untuk membayar semakin baik, maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.

#### **3. Serikat Buruh atau Organisasi Karyawan**

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

#### **4. Produktivitas Kerja Karyawan**

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

#### **5. Peraturan Pemerintah, Undang-Undang dan Keppres**

Pemerintah menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-

wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

#### 9. Biaya Hidup

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

#### 10. Posisi Jabatan Karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan gaji/kompensasi yang lebih besar pula.

### **2.1.3.5 Indikator – Indikator Kompensasi**

Indikator pengukuran kompensasi dikelompokkan berdasarkan jenis kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Menurut Hasibuan (2014:118) indikator kompensasi terdiri dari 2 (dua) jenis yaitu:

#### a. Kompensasi Langsung (direct compensation)

Kompensasi langsung terdiri dari gaji, upah, insentif atau bonus.

##### 1. Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan. Dapat juga

dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.

## 2. Upah

Upah merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran dan dihasilkan.

## 3. Insentif atau Bonus

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerja melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung diluar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (pay for performance plan).

### b. Kompensasi Tidak Langsung (undirect compensation)

Kompensasi tidak langsung merupakan semua pembayaran keuangan tidak langsung yang diterima oleh seorang karyawan untuk melanjutkan pekerjaan dengan perusahaan. Pembagian kompensasi tidak langsung dalam bentuk dana pensiun, tunjangan hari raya, kesejahteraan karyawan jamsostek dan pelayanan kesehatan, fasilitas olahraga, darmawisata tahunan, mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan dan lain-lain.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu yang menjadi acuan dalam penelitian ini yang terdapat pada tabel 2.1 berikut :

**TABEL 2.1**  
**PENELITIAN TERDAHULU**

| No | Nama (Tahun)                        | Judul Penelitian  | Hasil Penelitian  |
|----|-------------------------------------|---|---|
| 1  | Zulfaldi Harahap (2022)             | Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Perguruan Baruna Husada Sibuhuan | <ul style="list-style-type: none"><li>- Stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</li><li>- Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</li></ul>  |
| 2  | Muhammad Priska Hadi Siregar (2020) | Pengaruh Intensif dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tembakau Deli Medica Tanjung Morawa         | <ul style="list-style-type: none"><li>- Intensif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</li><li>- Stres Kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</li></ul>   |
| 3  | Jeremi Marthin Marpaung (2022)      | Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT SP Manufacturing        | <ul style="list-style-type: none"><li>- Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</li><li>- Stres Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</li><li>- Komunikasi memiliki pengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. .</li></ul> |
| 4  | Aprilia Melisa                      | Pengaruh Stres Kerja dan Intensif Terhadap  | <ul style="list-style-type: none"><li>- Stes kerja berpengaruh positif dan signifikan</li></ul>   |

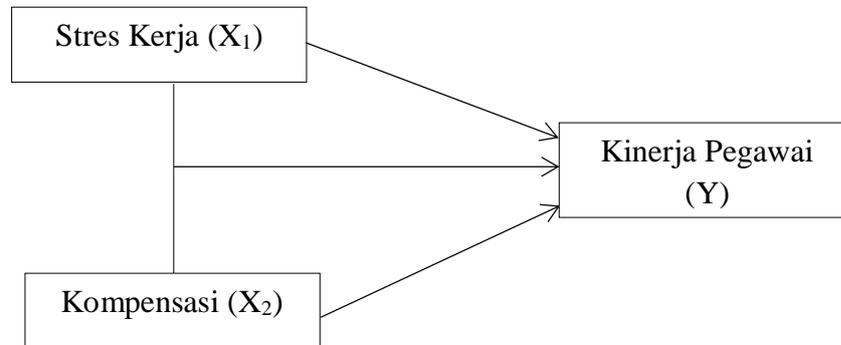
|   |                                     |   |  |
|---|-------------------------------------|---|--|
|   | (2023)                              | Kinerja Karyawan Pada PT. Jasindo Kreasi Mandiri Medan                                      | terhadap kinerja karyawan<br>- Intensif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan   |
| 5 | Angelica (2023)                     | Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Paluta Inti Sawit Medan  | - Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan<br>- Stres kerja memiliki pengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan |
| 6 | Robby Siddiq AlFathah Sinaga (2023) | Pengaruh Kompensasi dan Reward Terhadap Kinerja Pegawai PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Medan | - Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai<br>- Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai                         |

Sumber : Harahap (2022), Siregar (2020), Marpaung (2022), Melisa (2023), Angelica (2023), Sinaga (2023), diolah oleh peneliti (2023)

### 2.3 Kerangka Konseptual

Menurut Creswell (2014), kerangka konseptual adalah suatu model atau skema yang menggambarkan hubungan antara variabel dalam penelitian. Manfaat penggunaan kerangka konseptual dalam penelitian adalah memudahkan peneliti untuk memahami hubungan antar variabel, memilih metode penelitian yang tepat, dan membangun hipotesis yang kuat. Selain itu, kerangka konseptual juga dapat membantu peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian yang diajukan.

Kerangka konseptual penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



**Gambar 2.3 Kerangka Konseptual**

Penelitian ini mengungkapkan pengaruh stres kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Sumatera Utara.

Kompensasi memiliki peran yang kuat dalam memotivasi pegawai untuk mencapai kinerja yang tinggi. Ketika pegawai merasa bahwa imbalan yang mereka terima sebanding dengan kontribusi dan kinerja mereka, hal itu dapat meningkatkan motivasi, dedikasi, dan loyalitas terhadap perusahaan. Gaji yang kompetitif, tunjangan yang menarik, serta bonus berdasarkan pencapaian target dapat menjadi pendorong yang kuat bagi pegawai untuk bekerja lebih keras dan mencapai tujuan yang ditetapkan. Selain itu, sistem kompensasi yang adil dan transparan juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, meningkatkan kepuasan kerja, dan mempertahankan pegawai yang berkualitas dalam jangka panjang. Penting bagi perusahaan untuk merancang sistem kompensasi yang tidak hanya adil tetapi juga dapat memberikan intensif yang sesuai bagi pegawai.

Stres kerja dapat menjadi faktor yang signifikan dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Ketika pegawai mengalami tingkat stres yang tinggi, hal itu dapat mengganggu fokus, produktivitas, dan kualitas kerja mereka. Stres yang berlebihan juga dapat menyebabkan penurunan motivasi, kelelahan, dan bahkan peningkatan absensi. Stres yang berkepanjangan dapat berdampak negatif pada kesehatan mental dan fisik pegawai, yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja mereka di tempat kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan manajemen stres sebagai bagian penting dari strategi pengelolaan kinerja sehingga dapat memungkinkan mereka untuk bekerja lebih efektif dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

#### **2.4 Hipotesis**

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UKM Sumatera Utara
2. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UKM Sumatera Utara
3. Stres kerja dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UKM Sumatera Utara