

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasaan Teori**

##### **1. Kinerja Karyawan**

###### **1.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Perkembangan dan kemajuan suatu organisasi tidak dapat dipungkiri jika faktor kualitas manajemen kinerja memberi pengaruh sebagai *driven force* (kekuatan pendorong) yang mampu memberi percepatan kearah sana, Delila & Ahmad (2020). Menurut Kasmir (2016) menyebutkan “Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”. Menurut Rivai & Basri, (2005) dalam Masram (2017) menyatakan: “Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama”.

Menurut Mathis dan Jackson, (2001) dalam Masram (2017) juga menyebutkan “Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut”.

Selanjutnya menurut Mangkunegara, (2009) dalam Masram (2017) menyatakan “Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut pendapat para ahli yang telah di jelaskan, dapat di ambil kesimpulan bahwa Kinerja Karyawan adalah hasil pengelolaan dari masing-masing individu yang berupa kemampuan dari tugasnya yang terdiri dari banyak komponen dilakukan dalam upaya untuk peningkatan sebuah perusahaan atau organisasi.

## **1.2 Teori Kinerja Karyawan**

Menurut Wexley dan Yukl, (1977) dalam Sinambela (2018), kinerja merupakan implementasi dari teori keseimbangan, yang mengatakan bahwa seseorang akan menunjukkan prestasi yang optimal bila ia mendapatkan manfaat (*benefit*) dan terdapat rangsangan (*inducement*) dalam pekerjaannya secara adil dan masuk akal (*reasoable*). teori keseimbangan diatas memperlihatkan bahwa kinerja yang optimal akan dapat dicapai jika terdapat rasa keadilan yang dirasakan pegawai. Berbagai indikator yang dapat mengakibatkan rasa keadilan tersebut menurut teori ini antara lain manfaat yang berarti bahwa seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya dapat merasakan manfaatnya.

### 1.3 Dimensi Yang Menunjang Kinerja

Dimensi dalam hal ini memiliki pengaruh yang kuat terhadap objek yang akan diteliti. Bila dipakai secara baik dapat mempercepat pencapaian tujuan bagi organisasi. Menurut Miner (1988) dalam Fahmi, (2017) untuk mencapai atau menilai kinerja, ada dimensi yang menjadi tolak ukur yaitu:

#### 1. Kualitas

Kualitas atau mutu adalah tingkat baik buruknya atau taraf atau derajat sesuatu, kaitannya dengan teknik dan konsep untuk memperbaiki kualitas produk atau jasa yang dihasilkanyaitu tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.

#### 2. Kuantitas

Tolak ukur suatu hal yang tertuju pada jumlah atau nilai yang dapat dihitung secara pasti, yaitu jumlah pekerjaan pekerjaan yang dihasilkan.

#### 3. Penggunaan waktu dalam kerja.

Manajemen waktu memberikan peranan penting untuk menyelesaikan setiap pekerjaan, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang.

#### 4. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

Bentuk hubungan antara manusia yang satu dengan manusia lainnya yang saling berinteraksi dan saling menguntungkan untuk mencapai tujuan bersama.

#### 1.4. Syarat Indikator Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2014) ada beberapa syarat indikator kinerja, yaitu sebagai berikut:

- 1) Spesifikasi dan jelas, sehingga dapat dipahami dan tidak ada kemungkinan kesalahan interpretasi.
- 2) Dapat diukur secara obyektif, baik yang bersifat kuantitatif maupun kualitatif, yaitu: dua atau lebih yang mengukur indikator kinerja mempunyai kesimpulan sama.
- 3) Relevan, harus melalui aspek obyektif yang relevan.
- 4) Dapat dicapai, penting dan harus berguna untuk menunjukkan keberhasilan input, output, hasil, manfaat dan dampak serta proses.
- 5) Harus fleksibel dan sensitif terhadap perubahan / penyesuaian, pelaksanaan dan hasil pelaksanaan kegiatan.

Secara umum, indikator kinerja memiliki fungsi sebagai berikut:

1. Memperjelas tentang apa, berapa dan kapan kegiatan dilaksanakan.
2. Menciptakan konsensus yang dibangun oleh berbagai pihak terkait untuk menghindari kesalahan interpretasi selama pelaksanaan kebijakan / program / kegiatan dan dalam menilai kinerjanya.
3. Membangun dasar bagi pengukuran, analisis dan evaluasi kinerja organisasi/unit kerja.

## **1.5 Indikator Kinerja**

Menurut Robbins (2016) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

### **1. Kualitas Kerja**

Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.

### **2. Kuantitas**

Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut.

### **3. Ketepatan Waktu**

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. Efektifitas**

Efektifitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya.

### **5. Kemandirian.**

Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas.

## **2. Kompensasi**

### **2.1. Pengertian Kompensasi**

Karyawan yang bekerja dalam sebuah organisasi pasti membutuhkan kompensasi atau imbalan yang cukup dan adil, malah kalau bisa cukup kompetitif di banding dengan organisasi atau perusahaan lain. Sistem kompensasi yang baik akan sangat mempengaruhi semangat kerja dan produktivitas dari seseorang. Suatu sistem kompensasi yang baik perlu didukung oleh metode secara rasional yang dapat menciptakan seseorang digaji atau diberi kompensasi sesuai tuntutan pekerjaannya.

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan jasa mereka terhadap perusahaan. Seorang karyawan menghargai sebuah kerja keras dan akan menunjukkan loyalitasnya kepada perusahaan. Menurut Sastrohadiwiryono, (2003) dalam Septawan (2014) adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Rivai, (2010) dalam Septawan (2014) adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Menurut Kadarisman (2012) kompensasi merupakan apa yang karyawan / pegawai atau pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya pada perusahaan atau organisasi. Menurut Hasibuan (2014), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung

atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

## **2.2. Faktor - Faktor Kompensasi**

Sedangkan komponen atau faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi menurut Hasibuan (2003) yaitu sebagai berikut:

### **1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja**

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

### **2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan**

Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan 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**

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

### **4. Produktivitas kerja karyawan**

Jika produktivitas kerja karyawan tinggi maka kompensasi yang diberikan akan besar, dan sebaliknya jika produktivitas kerja karyawan rendah maka kompensasi yang diberikan kepada karyawan kecil.

#### 5. Pemerintah dengan Undang - Undang dan Keputusan Presiden

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

#### 6. Biaya hidup

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

#### 7. Posisi jabatan karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar dibandingkan karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah. Hal tersebut dikarenakan tanggung jawab yang lebih besar karyawan yang memiliki kedudukan yang tinggi.

Berdasarkan uraian faktor dan komponen kompensasi dari dua pendapat di atas, penulis menyimpulkan komponen kompensasi tersebut yaitu upah, insentif dan tunjangan. Hal ini karena komponen tersebut dapat di jadikan alat ukur penulis dalam melakukan penelitian Rumah Sakit Mitra Paramedika Yogyakarta

### 2.3. Tujuan Kompensasi

Kompensasi yang diterima oleh karyawan tentunya di gunakan untuk memenuhi kebutuhan keluarga maupun pribadi. Jika karyawan merasa kompensasi yang di berikan oleh perusahaan sudah layak, maka karyawan akan merasa puas dalam pekerjaan. Menurut Kadarisman (2012) beberapa tujuan pemberian kompensasi yaitu:

a. Pemenuhan kebutuhan ekonomi

Karyawan menerima kompensasi berupa upah, gaji atau bentuk lainnya adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari hari atau dengan kata lain untuk mencukupi kebutuhan ekonominya. Dengan adanya kepastian menerima upah atau gaji tersebut secara periodik, berarti adanya jaminan pendapatan untuk keluarga maupun untuk dirinya sendiri.

b. Meningkatkan produktivitas kerja.

Pemberian kompensasi yang baik akan mendorong karyawan bekerja secara produktif. Dalam hal ini kompensasi berperan sebagai alat memotivasi karyawan. Jika karyawan memiliki produktivitas yang tinggi maka kompensasi atau insentif yang didapat juga akan tinggi sehingga pendapatan karyawan bertambah. Tetapi jika karyawan produktivitasnya rendah maka kompensasi yang diberikan oleh perusahaan juga rendah.

c. Memajukan organisasi atau perusahaan

Semakin berani perusahaan memberikan kompensasi yang tinggi, semakin menunjukkan betapa makin suksesnya perusahaan tersebut. Karena

pemberian kompensasi yang tinggi hanya mungkin apabila pendapatan perusahaan yang tinggi.

d. Menciptakan keseimbangan dan keahlian

Ini berarti pemberian kompensasi berhubungan dengan persyaratan yang harus dipenuhi karyawan pada jabatan sehingga tercipta keadilan dalam pemberian kompensasi. Karyawan yang memiliki kedudukan lebih tinggi pastinya memiliki tanggung jawab yang tinggi pula sehingga pemberian kompensasi juga pasti tinggi. Sebaliknya karyawan yang lebih rendah posisinya akan mendapat pemberian kompensasi yang lebih rendah.

Dari beberapa poin mengenai tujuan pemberian kompensasi, dapat disimpulkan jika tujuan pemberian kompensasi adalah untuk pemenuhan kebutuhan ekonomi karyawan dan untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam memajukan organisasi atau perusahaan karena karyawan memiliki motivasi untuk bekerja lebih baik untuk memperoleh kompensasi yang telah ditetapkan perusahaan juga yang merasa puas karena telah berbuat sesuatu yang terbaik bagi karyawannya. Maka kelayakan pemberian kompensasi akan menimbulkan persepsi karyawan mengenai kompensasi yang mereka terima dari perusahaan. Apakah persepsi karyawan terhadap kompensasi positif atau negatif. Pemberian kompensasi yang layak akan menjadi motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka.

## 2.4 Indikator Kompensasi

Menurut Umar (2016), indikator-indikator kompensasi adalah sebagai berikut:

### a. Gaji

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

### b. Insentif

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

### c. Bonus

Pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja.

### d. Upah ★

Pembayaran yang diberikan kepada karyawan dengan lamanya jam kerja.

### e. Premi

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

#### f. Pengobatan

Pemberian jasa dalam penanggulangan resiko yang dikaitkan dengan kesehatan karyawan.

#### g. Asuransi

Penanggulangan resiko atas kerugian, kehilangan manfaat dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti.

### **3.1. Pengertian Tingkat Pendidikan**

Menurut Andrew, (2003) dalam Saudagar dan Idrus (2011) bahwa tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum. Tingkatan Pendidikan menurut Lestari, (2011) dalam Wirawan (2016) adalah merupakan suatu kegiatan seseorang dalam mengembangkan kemampuan, sikap, dan bentuk tingkah lakunya, baik untuk kehidupan masa yang akan datang dimana melalui organisasi tertentu ataupun tidak terorganisasi.

### **3.2. Tujuan Tingkat Pendidikan**

Tujuan pendidikan merupakan sesuatu yang ingin dicapai oleh kegiatan pendidikan. Tujuan pendidikan adalah suatu logis bahwa pendidikan itu harus dimulai dengan tujuan, yang diasumsikan sebagai nilai, tanpa sadar tujuan, maka dalam praktek pendidikan tidak ada artinya. Tujuan pendidikan nasional adalah meningkatkan ketaqwaan terhadap Tuhan yang Maha Esa,

kecerdasan, ketrampilan, mempertinggi budi pekerti, memperkuat kepribadian dan mempertinggi semangat kebangsaan Agar tumbuh manusia-manusia pembangunan yang dapat membangun dirinya sendiri serta bersamasama bertanggungjawab atas pembangunan bangsa.

Abduh (2019) menjelaskan tujuan pendidikan yang ingin dicapai yakni mencakup aspek kognitif (akal), aspek efektif (moral), dan spritual. Dengan kata lain terciptanya kepribadian yang seimbang yang tidak hanya menekankan perkembangan akal, tetapi juga perkembangan spritual. Sehubungan dengan itu Quraish Shihab mengemukakan pendapat Islam mengenai pencapaian tujuan yang disyariatkan dalam Al-Qur'an yaitu serangkaian upaya yang dilakukan oleh seorang pendidik dalam membantu anak didik menjalankan fungsinya dimuka bumi, baik pembinaan pada aspek material atau spiritual. Adapun tujuan pendidikan terbagi atas empat yaitu :

- a. Tujuan umum pendidikan nasional yaitu untuk membentuk manusia pancasila.
- b. Tujuan institusional yaitu tujuan yang menjadi tugas dari lembaga pendidikan tertentu untuk mencapainya.
- c. Tujuan kurikuler yaitu tujuan bidang studi atau mata pelajaran.
- d. Tujuan instruksional yaitu tujuan materi kurikulum yang berupa bidang studi terdiri dari pokok bahasan dan sub pokok bahasan terdiri atas tujuan instruksional umum dan tujuan instruksional khusus.

### 3.3. Indikator Tingkat Pendidikan

Indikator tingkat pendidikan terdiri dari jenjang pendidikan dan kesesuaian jurusan. Latar belakang pendidikan dapat dilihat dari dua sisi, yaitu kesesuaian antara bidang ilmu yang ditempuh dan jenjang pendidikan.

a) Jenjang Pendidikan Menurut Undang-Undang tentang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003, jenjang pendidikan formal adalah suatu tahapan pendidikan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik. jenjang pendidikan terdiri dari:

#### 1. Pendidikan Dasar

Pendidikan dasar yaitu pendidikan awal sembilan tahun pertama sekolah, meliputi enam Tahun SD dan dan tiga tahun SMP.

#### 2. Pendidikan Menengah

Pendidikan menengah adalah pendidikan lanjutan setelah pendidikan dasar, yaitu tingkat SLTA. Pada pendidikan ini sumber daya manusia agar mempersiapkan diri untuk memasuki pasar kerja.

#### 3. Pendidikan Tinggi

Pendidikan tinggi merupakan lanjutan dari pendidikan menengah. Pendidikan ini dilakukan untuk menciptakan sumber daya manusia agar mempunyai kemampuan akademik atau non akademik yang dapat diterapkan dalam hal pekerjaan. Pendidikan tinggi dalam hal ini adalah perguruan tinggi yang berbentuk Universitas, Akademi, Institut, Sekolah Tinggi, dll.

#### b) Spesifikasi / Jurusan Keilmuan Kesesuaian

Kesesuaian jurusan adalah sebelum karyawan direkrut terlebih dahulu perusahaan menganalisis kesesuaian jurusan pendidikan karyawan tersebut agar nantinya dapat ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikannya tersebut. Dengan demikian karyawan dapat memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan (Desinta, 2018).

#### c) Pelatihan

Pengertian Pelatihan, Pelatihan merupakan aktivitas yang dilakukan untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, dan sikap dalam rangka meningkatkan kinerja saat ini dan masa yang akan datang (Wijayanto, 2012) dalam Busono (2016).

### **4.1. Pengertian Stres Kerja**

Stres kerja adalah suatu respon adaptif, dihubungkan oleh karakteristik dan atau proses psikologi individu yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal, situasi atau peristiwa yang menempatkan tuntutan psikologis dan atau fisik khusus pada seseorang (Sunyoto, 2013). Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang (Handoko, 2014 ). Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungannya, sebagai hasilnya pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stress yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka.

Stres dapat juga membantu atau fungsional, tetapi juga dapat berperan salah atau merusak prestasi kerja. Secara sederhana hal ini berarti bahwa stress mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stress yang dialami oleh karyawan tersebut. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya.

Menurut pendapat para ahli yang telah di jelaskan, dapat di ambil kesimpulan bahwa stres kerja sebuah permasalahan pribadi yang diaami oleh seseorang dari tekanan internal maupun external yang mengganggu pikiran dan jasmani yang dapat menimbulkan reaksi sseseorang secara fisik maupun emosional yang menyebabkan perubahan terhadap lingkungan dari diri orang tersebut.

#### **4.2. Faktor-Faktor Mempengaruhi Stres Kerja**

Terdapat 3 faktor yang menyebabkan stres kerja yaitu menurut Cooper dan Payne, (2001) dalam Irkhami, (2015) yaitu faktor lingkungan, faktor organisasi dan faktor individual. Karakteristik individu seperti umur, tingkat pendidikan, tipe kepribadian, masa kerja dan lokasi tempat tinggal merupakan beberapa faktor yang berhubungan dengan stres kerja. Caroline, (2007) dalam Situngkir, (2010) menemukan faktor-faktor penyebab stres pada masing-masing partisipan memiliki variasi dan kombinasi yang

beragam. Ketiga partisipan mengalami stres terhadap suara yang tinggi dan kuat, tekanan, frustrasi yang bersumber dari konflik, serta ketakutan dan kecemasan.

Perbedaan individu dalam menghadapi stres kerja menurut Robbin (2008) dalam (Oktarini dkk, 2018) sekurang-kurangnya memiliki lima (5) variabel: persepsi, pengalaman kerja, dukungan social, ruang (lokus) kendali, keefektifan diri.

- a. Persepsi dan penafsiran terhadap stres mempengaruhi respon negatif atau positif yang terjadi. Karyawan dengan pengalaman kerja lebih banyak cenderung mudah menyesuaikan diri dan lebih sedikit stres.
- b. Dukungan sosial rekan kerja/ hubungan kolegial rekan kerja dapat sebagai pereda, mengurangi dampak negative stres.
- c. Ruang (*lokus*) kendali internal sebagai atribut kepribadian mengendalikan tujuan akhir mereka sendiri, dan berpengaruh besar pada hasil positif, bisa mengendalikan peristiwa.
- d. Keefektifan diri setiap individu dalam melakukan pengelolaan setiap tantangan, masalah yang dihadapi dalam bekerja mempengaruhi dampak stres kerja. Individu yang mampu melakukan pengendalian atas suatu situasi sehingga langkah kerja, urutan kerja, pengambilan keputusan, waktu yang tepat, penetapan standar kualitas dan kendali jadwal mampu mengurangi dampak negative stres kerja.

Pendapat lain dari Gibson (2016) menyatakan bahwa penyebab stres kerja ada 4 (empat) yaitu:

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

b. Individual 28 Tekanan individual sebagai penyebab stres kerja terdiri dari:

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

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

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

- 4) Tidak adanya control suatu stresor besar yang dialami banyak pekerja adalah tidak adanya pengendalian atas suatu situasi sehingga langkah kerja, urutan kerja, pengambilan keputusan, waktu yang tepat, penetapan standar kualitas dan kendali jadwal merupakan hal yang penting.
- 5) Tanggung-jawab setiap macam tanggung jawab bisa menjadi beban bagi seseorang, namun tipe kepribadian seseorang yang berbeda dalam menerima tanggung jawab dapat menghasilkan dampak yang berbeda-beda ketika menghadapi stresor.
- 6) Kondisi kerja. Situasi lingkungan pekerjaan baik fisik maupun psikologis sangat berpengaruh dengan ketenangan dan kenyamanan bekerja.

Cary dan Straw (1995), dalam Hazhiyah (2017) menemukan gejala stress dapat berupa tanda-tanda berikut ini:

1. Kepuasan kerja rendah

Kepuasan kerja rendah atau kepuasan karyawan rendah adalah ukuran dari tingkat kepuasan pekerja dengan jenis pekerjaan mereka yang berkaitan dengan sifat dari tugas pekerjaannya, hasil kerja yang dicapai dengan arti perasaan yang tidak mendukung terhadap aspek aspek yang tidak menyenangkan mengenai pekerjaan.

2. Kinerja yang menurun

Suatu hasil yang dicapai oleh pekerjaan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tetapi tidak mencapai sesuai target atau keinginan yang menjadikan penurunan secara kuantitas maupun kualitas.

### 3. Semangat dan energi menjadi hilang

Kehilangan gairah atau perasaan keinginan yang dialami setiap orang untuk melakukan sesuatu kegiatan ataupun pekerjaan.

### 4. Komunikasi tidak lancar

Suatu aktivitas penyampaian informasi, baik itu pesan, ide, dan gagasan, dari satu pihak ke pihak lainnya yang dilakukan secara langsung maupun tidak langsung dengan adanya hambatan sehingga tidak terjadi penyampaian yang baik.

### 5. Pengambilan keputusan jelek

Suatu hasil atau keluaran dari proses mental atau kognitif yang membawa pada pemilihan suatu jalur tindakan di antara beberapa alternatif yang tersedia dengan hasil tidak sesuai taraf atau mutu yang diinginkan.

### 6. Kreatifitas dan inovasi kurang

Tidak adanya kemampuan untuk menciptakan sesuatu yang baru, baik yang benar-benar merupakan hal baru atau sesuatu ide baru untuk merubah keadaan sebelumnya.

## 7. Begulat pada tugas-tugas yang tidak produktif

Ketekunan didalam suatu pekerjaan yang tidak menghasilkan apapun dengan tujuan yang sesuai impian didalam sebuah pekerjaan ataupun pencapaian

### 4.3. Jenis Stres Kerja

Menurut Hardani dkk (2018) Stres tidak selalu buruk, meskipun seringkali dibahas dalam konteks yang negatif, karena stress memiliki nilai positif ketika menjadi peluang saat menawarkan potensi hasil. Contohnya, banyak professional memandang tekanan sebagai beban kerja yang berat dan tenggat waktu yang mepet sebagai tantangan positif yang menaikkan mutu pekerjaan mereka. Stres bisa positif bisa negatif. Para peneliti berpendapat bahwa stress tantangan, atau stress yang menyertai tantangan di lingkungan kerja, beroperasi berbeda dari stress hambatan, atau stress yang menghalangi dalam mencapai tujuan. Terkadang memang dalam satu organisasi sengaja diciptakan adanya suatu tantangan, yang tujuannya membuat karyawan lebih termotivasi untuk segera menyelesaikan pekerjaannya. Dengan cara memberikan waktu yang terbatas.

Berney dan Selye ( 2008) dalam Dewi, (2012) mengungkapkan ada empat jenis stres:

- a. Eustres (*good stres*) merupakan stress yang menimbulkan stimulus dan kegairahan, sehingga memiliki efek yang bermanfaat bagi individu yang mengalaminya. Contohnya seperti: tantangan yang muncul dari tanggung jawab yang meningkat, tekanan waktu, dan tugas berkualitas tinggi.
- b. Distress merupakan stres yang memunculkan efek yang membahayakan bagi individu yang mengalaminya seperti: tuntutan yang tidak menyenangkan atau berlebihan yang menguras energi individu sehingga membuatnya menjadi lebih mudah jatuh sakit.
- c. *Hyperstress* yaitu stress yang berdampak luar biasa bagi yang mengalaminya. Meskipun dapat bersifat positif atau negatif tetapi stress ini tetap saja membuat individu terbatas kemampuan adaptasinya. Contoh adalah stres akibat serangan teroris.
- d. *Hypostress* merupakan stress yang muncul karena kurangnya stimulasi. Contohnya, stres karena bosan atau karena pekerjaan yang rutin.

Selye : (2008) dalam Davidson dkk,( 2010) mengidentifikasi tiga tahap respon sistemik tubuh terhadap kondisi-kondisi penuh stres yang diistilahkan (General Adaptation Syndrome – GAS):

- a. Pada fase pertama, yaitu reaksi alarm (*alarm reaction*), sistem syaraf otonom diaktifkan oleh stres
- b. Pada fase kedua, resistensi (*resistance*), organisme beradaptasi dengan stres melalui berbagai mekanisme coping yang dimiliki.

- c. Jika respon menetap atau organisme tidak mampu merespon secara efektif, terjadi fase ketiga, yaitu suatu tahap kelelahan (exhaustion) yang amat sangat, dan organism mati atau menderita kerusakan yang tidak dapat diperbaiki.

#### **4.4. Indikator Stres Kerja**

Hasibuan (2014) menyatakan bahwa, adapun model stres kerja yang menjadi indikator stres kerja adalah sebagai berikut.

1. Beban kerja, diukur dari persepsi responden mengenai beban kerja yang dirasakan berlebihan.
2. Sikap pemimpin, diukur dari persepsi responden mengenai sikap pemimpin yang kurang adil dalam memberikan tugas.
3. Waktu kerja, diukur dari persepsi responden mengenai waktu kerja yang dirasakan berlebihan.
4. Konflik, diukur dari persepsi responden mengenai konflik antara karyawan dengan pimpinan.
5. Komunikasi, diukur dari persepsi responden mengenai komunikasi yang kurang baik antara karyawan.
6. Otoritas kerja, diukur dari persepsi responden mengenai otoritas kerja yang berhubungan dengan tanggung jawab.

## **B. Penelitian Terdahulu**

Dari uraian penelitian diatas dapat di simpulkan penenlian terdahulu dengan format sebagai berikut :

**Tabel 2.1**  
**Hasil Penelitian Terdahulu**

No	Penulis & Tahun	Variabel yang Digunakan	Hasil
1.	Hidayanti, Daut, Sukwany, Wijaya, & Sarawanan (2019)  Jurnal Manajemen - Vol. 11 (2) 2019, 150-158  ISSN : 0285-6911 E-ISSN : 2528-1518	Variabel bebas: <b>X<sub>1</sub> : Kompensasi</b> <b>X<sub>2</sub> : Stres Kerja</b>  Variabel terikat: <b>Y : Kinerja Karyawan</b>	1. Kompensasi <b>berpengaruh signifikan</b> terhadap kinerja karyawan.  2. Stres kerja <b>berpengaruh signifikan</b> terhadap kinerja karyawan.  3. Kompensasi dan stres kerja <b>berpengaruh simultan</b> terhadap kinerja karyawan.
2.	Angelina (2017)  Jurnal Manajemen dan Bisnis Vol 5, No 4 (2017)  ISSN : 2721-4281 E-ISSN : 2721-4230	Variabel bebas : <b>X<sub>1</sub> : Kompensasi</b> <b>X<sub>2</sub> : Stres Kerja</b> Variabel terikat : <b>Y<sub>1</sub> : Kinerja Karyawan</b> <b>Y<sub>2</sub> : Kepuasan Kerja</b>	1. Kompensasi <b>berpengaruh positif signifikan</b> terhadap variabel kinerja karyawan  2. Stres kerja <b>berpengaruh parsial tidak signifikan</b> terhadap variabel kinerja karyawan
3.	Kasmuni, Minarsih, Wulan. (2016)  <i>Journal Of Management</i> Vol.2 No.2  ISSN : 2502 7689	Variabel bebas : <b>X<sub>1</sub> : Kompensasi</b> <b>X<sub>2</sub> : Pendidikan</b> <b>X<sub>3</sub> : Pelatihan</b>  Variabel terikat : <b>Y : Kinerja Karyawan</b>	1. Kompensasi <b>berpengaruh parsial tidak signifikan</b> terhadap kinerja karyawan.  2. Pendidikan <b>berpengaruh positif signifikan</b> terhadap kinerja karyawan
4.	Heri (2018)	Variabel bebas : <b>X<sub>1</sub> : Pendidikan</b>	Tingkat pendidikan <b>berpengaruh positif</b>

	JKBM: Jurnal Konsep Bisnis & Manajemen  ISSN :2407-2648. E-ISSN :2407-263X	Variabel terikat : <b>Y : Kinerja Karyawan</b>	<b>signifikan</b> secara parsial terhadap kinerja karyawan
5.	Idalora, Tibrani, & Sriwati. (2016)  Jurnal Equiliribia  ISSN: 2503-1546	Variabel bebas : <b>X<sub>1</sub> : Stres Kerja X<sub>2</sub> : Kompensasi</b>  Variabel terikat : <b>Y : Kinerja Karyawan</b>	1. Stres kerja <b>berpengaruh positif signifikan</b> terhadap variable kinerja karyawan  2. Kompensasi <b>berpengaruh positif signifikan</b> terhadap variable kinerja karyawan  3. Stres kerja dan kompensasi <b>berpengaruh simultan</b> terhadap kinerja karyawan
6.	Onibala, Christoffel, Yantje, (2017)  Jurnal EMBA Vol.5 No.2  ISSN 2303-1174	Variabel bebas : <b>X<sub>1</sub> : Kompensasi X<sub>2</sub> : Tingkat Pendidikan</b>  Variabel terikat : <b>Y : Kinerja Karyawan</b>	1. Tingkat Pendidikan secara parsial <b>berpengaruh parsial tidak signifikan</b> terhadap Kinerja Pegawai.  2. Kompensasi secara parsial <b>berpengaruh positif signifikan</b> terhadap Kinerja Pegawai.  3. Tingkat Pendidikan dan Kompensasi secara simultan <b>berpengaruh simultan</b> terhadap Kinerja Pegawai.
7.	Widyastuti, Rahardja (2018)  <i>Diponegoro Journal of Management</i>  Volume 7, Nomor 1, Tahun 2018, Halaman 1-11  ISSN (Online): 2337-	Variabel bebas : <b>X<sub>1</sub> : Stres Kerja X<sub>2</sub> : Kompensasi</b>  Variabel terikat : <b>Y : Kinerja Karyawan</b>	1. Stres kerja <b>berpengaruh negatif signifikan</b> terhadap kinerja pegawai  2. Kompensasi <b>berpengaruh positif signifikan</b> terhadap kinerja pegawai.

	3792		
8	<p>Irawati (2018)</p> <p>Jurnal Ilmu Akuntansi</p> <p>Volume 11 (1), 2018: 117 - 134</p> <p>P-ISSN: 1979-858X; E-ISSN: 2461-1190</p>	<p>Variabel bebas :</p> <p><b>X<sub>1</sub> : Stres Kerja</b>  <b>X<sub>2</sub> : Kompensasi</b>  X<sub>3</sub> : Motivasi Kerja</p> <p>Variabel terikat :  <b>Y : Kinerja Karyawan</b></p>	<p>1. Stres kerja <b>berpengaruh negatif signifikan</b> terhadap kinerja karyawan.</p> <p>2. Kompensasi <b>tidak berpengaruh parsial</b> terhadap kinerja karyawan.</p>
9.	<p>Sandyka, Kusuma, Herawati, (2021)</p> <p>Jurnal MEA (Manajemen Ekonomi &amp; Akuntansi)</p> <p>Vol. 5 No. 1, 2021</p> <p>P-ISSN; 2541-5255 E-ISSN: 2621-5306</p>	<p>Variabel bebas :</p> <p><b>X<sub>1</sub> : Kompensasi</b>  <b>X<sub>2</sub> : Stres Kerja</b>  X<sub>3</sub> : Lingkungan Kerja</p> <p>Variabel terikat :  <b>Y : Kinerja Karyawan</b></p>	<p>1. Stres kerja <b>berpengaruh negatif signifikan</b> terhadap kinerja.</p> <p>2. kompensasi, lingkungan <b>berpengaruh positif signifikan</b> terhadap Kinerja.</p>
10.	<p>Andronicus, Sanaya, Simanjuntak (2020)</p> <p>Jurnal Manajemen</p> <p>Volume 6 Nomor 2.</p> <p>p – ISSN : 2301-6256  e - ISSN : 2615-1928</p>	<p>Variabel bebas :</p> <p><b>X<sub>1</sub> : Kompensasi</b>  <b>X<sub>2</sub> : Disiplin Kerja</b>  X<sub>3</sub> : <b>Stres Kerja</b></p> <p>Variabel terikat :  <b>Y : Kinerja Karyawan</b></p>	<p>1. Stres kerja <b>berpengaruh positif signifikan</b> terhadap kinerja karyawan.</p> <p>2. Kompensasi <b>berpengaruh positif signifikan</b> terhadap kinerja karyawan.</p>
11.	<p>Wartono (2017)</p> <p>Jurnal Ilmiah Universitas Pamulang</p> <p>vol. 4, no.2, april 2017</p> <p>ISSN : 2339-0689  E-ISSN : 2406-8616</p>	<p>Variabel bebas :</p> <p><b>X<sub>1</sub> : Stres Kerja</b></p> <p>Variabel terikat :  <b>Y : Kinerja Karyawan</b></p>	<p>Stres kerja <b>berpengaruh positif signifikan</b> terhadap kinerja karyawan.</p>

12.	Munawar, Wahyudin (2017)  Jurnal Emor vol. 2, no 1, hal 126 – 137  ISSN : 2581-2262 E-ISSN : 2579 - 4744	Variabel bebas : <b>X<sub>1</sub> : Kompensasi</b> <b>X<sub>2</sub> : Stres Kerja</b>  Variabel terikat : <b>Y : Kinerja Karyawan</b>	1. Stres kerja <b>berpengaruh positif signifikan</b> terhadap kinerja karyawan.  2. Kompensasi memberikan <b>pengaruh positif signifikan</b> terhadap kinerja karyawan.
13.	Muhamad, Burhan (2019)  Jurnal Riset Ekonomi & Bisnis  Vol. 1 (1), 2020, p: 11 – 18.  ISSN: 1979-4800 E-ISSN: 2580-8451	Variabel bebas : <b>X<sub>1</sub> : Kompensasi</b> <b>X<sub>2</sub> : Stres Kerja</b> <b>X<sub>3</sub> : Konflik Kerja</b>  Variabel terikat : <b>Y : Kinerja Karyawan</b>	1. Stress kerja <b>berpengaruh positif signifikan</b> terhadap kinerja karyawan.  2. Kompensasi <b>berpengaruh positif signifikan</b> terhadap kinerja karyawan.
14.	Suratmiati (2020)  Bisecer Volume 3 No. 1 Januari 2020.  ISSN: 2714-9986	Variabel bebas : <b>X<sub>1</sub> : Kompensasi</b> <b>X<sub>2</sub> : Stres Kerja</b>  Variabel terikat : <b>Y : Kinerja Karyawan</b>	1. Kompensasi <b>berpengaruh positif signifikan</b> terhadap Kinerja karyawan.  2. Stres Kerja <b>berpengaruh positif signifikan</b> terhadap Kinerja Karyawan.
15.	Dharmayasa, Adnyani (2020)  e-Jurnal Manajemen, Vol. 9, No. 8, 2020: 2915-2935.  ISSN: 2302-8912	Variabel bebas : <b>X<sub>1</sub> : Kompensasi</b> <b>X<sub>2</sub> : Stres Kerja</b> <b>X<sub>3</sub> : Kepuasan Kerja</b>  Variabel terikat : <b>Y : Kinerja Karyawan</b>	1. Stres kerja secara signifikan <b>berpengaruh negatif signifikan</b> dengan kinerja karyawan.  2. Kompensasi finansial <b>berpengaruh positif signifikan</b> berhubungan dengan kinerja karyawan.
16.	Asmayana (2018)  Jurnal Ekonomi  ISSN : 1858-2192 E-ISSN : 2686-5467	Variabel bebas : <b>X<sub>1</sub> : Kompensasi</b>  Variabel terikat : <b>Y : Kinerja Karyawan</b>	Kompensasi <b>berpengaruh positif signifikan</b> terhadap kinerja pegawai

17.	Andika, Erni, Edy (2016)  Jurnal Ilmiah mahasiswa akuntansi (JIMAT)  E-ISSN : 2614 - 1930	Variabel bebas : <b>X1 : Pendidikan</b> <b>X2 : Stres Kerja</b>  Variabel terikat: <b>Y : Kinerja Karyawan</b>	1. Tingkat pendidikan kerja <b>berpengaruh positif signifikan</b> terhadap kinerja karyawan 2. Stres kerja <b>berpengaruh positif signifikan</b> terhadap kinerja karyawan;
18.	Agus, Ayuk (2020)  Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora (JOISH)  ISSN : 2303-2898 E-ISSN : 2549-6662	Variabel bebas : <b>X1 : Stres Kerja</b>  Variabel terikat : <b>Y : Kinerja Karyawan</b>	Stres kerja <b>berpengaruh negatif signifikan</b> terhadap kinerja karyawan
19.	Ahmad, Johan (2017)  Jurnal Manajemen Bisnis Volume 28 No.1 Juni 2017  ISSN 1858-3199	Variabel bebas : <b>X1 : Stres Kerja</b>  Variabel terikat : <b>Y : Kinerja Karyawan</b>	Stres kerja <b>berpengaruh positif signifikan</b> terhadap kinerja
20.	Evert, Bode, Walangitan (2017)  Jurnal EMBA Vol.5 No.3 September 2017, Hal.4324-4335  ISSN 2303-1174	Variabel bebas : <b>X1 : Tingkat Pendidikan</b>  Variabel terikat : <b>Y : Kinerja Karyawan</b>	Tingkat Pendidikan <b>berpengaruh positif signifikan</b> terhadap Kinerja Karyawan
21.	Violeta (2020)  Jurnal AKUBIS  ISSN : 2503-4618 E-ISSN : 2721-3099	Variabel bebas : <b>X1 : Kompensasi</b>  Variabel terikat : <b>Y : Kinerja Karyawan</b>	Kompensasi <b>berpengaruh positif signifikan</b> terhadap Kinerja Karyawan
22.	Agus, Iwari (2019)  Jurnal Analisis Manajemen (JAM)	Variabel bebas : <b>X1 : Kompensasi</b>	Kompensasi <b>berpengaruh positif signifikan</b> terhadap Kinerja Karyawan

	Vol.5 No.2 Juli 2019 ISSN : 2598-7364 E-ISSN : 2443-2446	Variabel terikat : <b>Y : Kinerja Karyawan</b>	
23.	Kusuma, Sri, Hardati (2019)  Jurnal JIAGABI Vol 8, No 3, 1 Agustus 2019, hal 170-176  ISSN 2302 - 7150	Variabel bebas : <b>X1 : Kompensasi</b>  Variabel terikat : <b>Y : Kinerja Karyawan</b>	Kompensasi <b>tidak berpengaruh signifikan</b> terhadap Kinerja Karyawan
24.	Aromega, Kojo, & Lengkong (2019) Jurnal EMBA  Vol.7 No.1 Januari 2019, Hal. 741 – 750  ISSN 2303-1174	Variabel bebas : <b>X1 : Kompensasi</b>  Variabel terikat : <b>Y : Kinerja Karyawan</b>	Kompensasi <b>berpengaruh negatif tidak signifikan</b> terhadap kinerja karyawan.
25.	Rahman, Indrawati, & Hidayat (2019) Jurnal Mitra Manajemen (JMM)  Vol. 3 No. 4 April (2019) 455-470.  P-ISSN : 2614-0365 E-ISSN : 2599-087X	Variabel bebas : <b>X1 : Kompensasi</b>  Variabel terikat : <b>Y : Kinerja Karyawan</b>	Kompensasi <b>tidak berpengaruh</b> Terhadap Kinerja Pegawai
26.	Vira & Fetty (2020)  Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)  Vol.4, No. 2, 195- 205. 2020  P-ISSN 2614-0365 e-ISSN 2599-087	Variabel bebas : <b>X1 : Stres Kerja</b>  Variabel terikat : <b>Y : Kinerja Karyawan</b>	Stres Kerja <b>berpengaruh negatif signifikan</b> terhadap kinerja karyawan.

27.	Lukito & Martini (2018)  Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi  No. 45 / Th. XXV / Oktober 2018	Variabel bebas : <b>X1 : Stres Kerja</b>  Variabel terikat : <b>Y : Kinerja Karyawan</b>	Stres Kerja <b>berpengaruh negatif signifikan</b> terhadap kinerja karyawan.
-----	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------

### C. Kerangka Penelitian

#### 1. Pengaruh Kompensasi, Tingkat Pendidikan dan Stres Kerja terhadap kinerja karyawan.

Menurut Mangkunegara (2009) dalam Isvandiari (2018) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Pada pengertian lain di jelaskan menurut Kasmir (2016) dalam Arifin (2019) kinerja karyawan sebagai hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang di berikan dalam periode tertentu.

Dari hasil penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Hidayanti, dkk (2019) di peroleh hasil dari pengujian hipotesis secara simultan membuktikan bahwa kompensasi, dan stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pt karya plasindo eksportir kantong plastik. Hal ini senada dengan hasil penelitian Idalora, Tibrani, & Sriwati. (2016) yang menyatakan kompensasi dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan

terhadap kinerja karyawan. Menurut Onibala, Christoffel, Yantje, (2017) menyatakan bahwa Tingkat Pendidikan dan Kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

## 2. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Menurut Hasibuan (2016) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pada pengertian lain dijelaskan menurut Wibowo (2011) dalam Rafi (2016) kompensasi merupakan kontraprestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan itu untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Besarnya kompensasi ini mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan. Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula, dalam Arifudin (2019).

Dari hasil penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Arifudin (2019), Violeta (2020); Agus dan Iwari (2019) di peroleh hasil dari pengujian hipotesis membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 3. Pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan.

Tingkatan Pendidikan menurut Lestari dalam Wirawan (2016) adalah merupakan suatu kegiatan seseorang dalam mengembangkan kemampuan,

sikap, dan bentuk tingkah lakunya, baik untuk kehidupan masa yang akan datang dimana melalui organisasi tertentu ataupun tidak terorganisasi. Pada pengertian lain Wayan dkk (2016) dijelaskan tingkat pendidikan pendidikan adalah jenjang yang diperoleh seseorang mulai dari bangku sekolah dasar sampai pada tingkat tinggi. Tingkat pendidikan sangat diperlukan oleh seorang karyawan, karena akan dapat membawa pengaruh yang baik terhadap dirinya sendiri maupun terhadap organisasi tempat dia bekerja. Tingkat pendidikan juga akan berpengaruh kuat terhadap kinerja para karyawan untuk melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan dengan baik, karena dengan pendidikan yang memadai pengetahuan dan keterampilan karyawan tersebut akan lebih luas dan mampu untuk menyelesaikan persoalan yang dihadapi, Wayan dkk (2016)

Dari hasil penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Wayan dkk (2016), Kasmuni, dkk (2016); Heri (2018); Andika, dkk (2016) di peroleh hasil dari pengujian hipotesis secara parsial membuktikan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **4. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan .**

Menurut Spielberger Charles (2003) dalam Wartono (2017) menyebutkan bahwa stress adalah tuntutan-tuntutan eksternal yang mengenai seseorang, misalnya obyek-obyek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara objektif adalah berbahaya. Menurut Candra (2012) dalam Suratmiati (2020) stres kerja merupakan kondisi mental maupun fisik yang mempengaruhi produktifitas, efektifitas, kesehatan, dan kualitas kerja. Stress

juga bias diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang. Seiring dengan kenaikan stres sampai pada suatu titik optimal, maka akan menghasilkan kinerja yang baik. Kondisi ini disebut tingkat stres yang optimal. Pada tingkat stres yang optimal ini akan menciptakan ide-ide yang inovatif, antusiasme, dan output yang konstruktif. Pada tingkat stres yang sangat tinggi kinerja karyawan juga rendah. Pada kondisi ini terjadi penurunan kinerja. Tingkat stres yang berlebihan akan menyebabkan karyawan dalam kondisi tertekan, karena terlalu berat. Wartono (2017).

Dari hasil penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Widyastuti, Rahardja (2018) di peroleh hasil Stres Kerja berpengaruh *negative* signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini senada dengan hasil penelitian yang di lakukan oleh Idalora, Tibrani, & Sriwati (2016), Irawati (2018) Sandyka dkk (2021), Lukito dkk (2018), Vira & Fetty (2020) juga membuktikan bahwa Stres Kerja berpengaruh *negative* signifikan terhadap kinerja karyawan

