



DETERMINASI KOMPENSASI, MOTIVASI, STRES, KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN (SUATU KAJIAN STUDI LITERATUR MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA)

Deny Kusumayadi¹⁾

¹⁾Fakultas Ekonomi Pascasarjana Universitas Terbuka, denykusumayadi66@gmail.com

Corresponding Author: Deny Kusumayadi

Abstrak: Riset terdahulu atau riset yang relevan sangat penting dalam suatu riset atau artikel ilmiah. Riset terdahulu atau riset yang relevan berfungsi untuk memperkuat teori dan penomena hubungan atau pengaruh antar variabel. Artikel ini mereview Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai, yaitu: Kompensasi, Motivasi, Stres dan Kepuasan Kerja, Suatu Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia. Hasil dari library research ini adalah bahwa: 1) Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai; 2) Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai; 3) Stres berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan; 4) Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan; 5) Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Keyword: Kompensasi, Motivasi, Stres, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Mahasiswa pada umumnya di akhir perkuliahan akan dihadapkan dengan kewajibannya untuk membuat sebuah karya tulis ilmiah sesuai dengan bidang ilmunya berupa paparan tulisan hasil penelitian yang membahas suatu permasalahan/fenomena dalam bidang ilmu tertentu dengan menggunakan kaidah-kaidah yang berlaku. Mahasiswa yang mampu menulis karya ilmiah ini dianggap mampu memadukan pengetahuan dan keterampilannya dalam memahami, menganalisis, menggambarkan, dan menjelaskan masalah yang berhubungan dengan bidang keilmuan yang diambilnya.

Karya ilmiah yang dibuat tersebut merupakan persyaratan untuk mendapatkan status mahasiswa di setiap Perguruan Tinggi Negeri (PTN) maupun Perguruan Tinggi Swasta (PTS) yang ada di Indonesia. Di Indonesia sendiri karya ilmiah yang diwajibkan untuk mahasiswa Strata Satu (S1) berupa Skripsi, untuk mahasiswa Strata Dua (S2) berupa Tesis, dan untuk mahasiswa Strata Tiga (S3) berupa Disertasi.

Namun sayangnya berdasarkan pengalaman empirik banyak mahasiswa yang mengalami kesulitan dalam mencari artikel pendukung untuk karya ilmiahnya sebagai penelitian terdahulu

atau sebagai penelitian yang relevan. Artikel sebagai peneliti yang relevan di perlukan untuk memperkuat teori yang diteliti, untuk melihat hubungan antar variabel dan membangun hipotesis, juga sangat diperlukan pada bagian pembahasan hasil penelitian.

Artikel ini khusus membahas Kompensasi (X_1), Motivasi (X_2), Stres (X_3) dan Kepuasan Kerja (X_4) yang mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y_2), (Suatu Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). Tentu tidak semua faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan pada artikel ini, ini hanya sebagian kecil saja yang akan diteliti dan direview.

Rumusan Masalah.

Berdasarkan latar belakang akan dirumuskan masalah yang akan dibahas pada artikel literature review agar lebih fokus pada kajian pustaka dan hasil serta pembahasan nanti, yaitu:

- 1) Apakah Kompensasi memiliki hubungan dan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
- 2) Apakah Motivasi memiliki hubungan dan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
- 3) Apakah Stres memiliki hubungan dan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
- 4) Apakah Kepuasan Kerja memiliki hubungan dan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
- 5) Apakah kompensasi, motivasi, stress kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

KAJIAN PUSTAKA

Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai kompensasi atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan 2009:118). Sementara menurut Werther dan Davis dalam Hasibuan (2009:119), kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah per jam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia).

Kompensasi atau imbalan merupakan total seluruh kompensasi yang diterima karyawan sebagai pengganti jasa mereka Noe (2008:4). Sedangkan menurut Rivai dan Sagala (2009:741) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Upah didefinisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi (Flippo dalam Hasibuan 2009:119). Sedangkan menurut Sikula dalam Hasibuan (2009:119), kompensasi adalah segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa atau ekuivalen).

a. Unsur Kompensasi

Menurut Rivai dan Sagala (2009:744), komponen-komponen kompensasi terdiri dari:

- 1) Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterimapegawai sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang pegawai yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan;

- 2) Upah merupakan kompensasi financial langsung yang dibayarkan pada pegawai berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan;
- 3) Insentif merupakan Kompensasi langsung yang dibayarkan kepada pegawai karena kinerjanya 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*);
- 4) Kompensasi tidak langsung (*Faringe Benefit*). *Fringe Benefit* merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua pegawai sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para pegawai. Contohnya, berupa fasilitas-fasilitas, seperti; asuransi-asuransi, tunjangan-tunjangan, uang pensiun, dan lain-lain.

b. Pemberian Kompensasi

Program kompensasi atau balas jasa umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan, karyawan, dan pemerintah/masyarakat. Supaya tujuan tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak hendaknya program kompensasi ditetapkan berdasarkan prinsip adil dan wajar, undang-undang perburuhan, serta memperhatikan internal dan eksternal konsistensi. Program kompensasi harus dapat menjawab pertanyaan apa yang mendorong seseorang bekerja dan mengapa ada orang yang bekerja keras, sedangkan orang lain bekerjanya sedang-sedang saja (Hasibuan, 2009:120).

Peterson dan Plowman dalam Hasibuan (2009:120), mengatakan bahwa orang mau bekerja karena hal-hal berikut:

- 1) *The desire to live*, artinya keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama dari setiap orang. Manusia bekerja untuk dapat makan dan makan untuk dapat melanjutkan hidupnya.
- 2) *The desire for posession*, artinya keinginan untuk memiliki sesuatu merupakan keinginan manusia yang kedua dan ini salah satu sebab mengapa manusia mau bekerja.
- 3) *The desire for power*, artinya keinginan akan kekuasaan merupakan keinginan selangkah di atas keinginan untuk memiliki, mendorong orang mau bekerja.
- 4) *The desire for recognition*, artinya keinginan akan pengakuan merupakan jenis terakhir dari kebutuhan dan juga mendorong orang untuk bekerja.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa setiap pekerja mempunyai motif dan kebutuhan (*needs*) tertentu dan mengharapkan kepuasan dari hasil pekerjaannya. Kebutuhan yang dipuaskan menurut Hasibuan (2009:121), dengan bekerja antara lain sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan fisik dan keamanan, menyangkut kepuasan kebutuhan fisik atau biologis seperti makan, minum, tempat tinggal dan semacamnya, di samping kebutuhan akan rasa aman dalam menikmatinya.
- 2) Kebutuhan sosial, karena manusia tergantung satu sama lain maka terdapat berbagai kebutuhan yang hanya bisa dipuaskan apabila masing-masing individu ditolong atau diakui oleh orang lain

- 3) Kebutuhan egoistik, berhubungan dengan keinginan orang untuk bebas, untuk mengerjakan sesuatu sendiri dan untuk puas karena berhasil menyelesaikannya.

Kepuasan-kepuasan di atas ada yang dinikmati di luar pekerjaan, di sekitar pekerjaan, dan lewat pekerjaan. Kebutuhan fisik terpuaskan di luar pekerjaan, kebutuhan sosial terpuaskan melalui hubungan pribadi di sekitar pekerjaan, sedangkan hubungan egoistik terutama terpuaskan melalui pekerjaan. Status adalah kebutuhan sosial, tetapi status yang diperoleh dari jabatan penting, sama-sama dinikmati baik di luar maupun di dalam pekerjaan. Pujian adalah kebutuhan sosial lainnya, tetapi pujian dari majikan paling mudah dicapai dengan cara mengerjakan pekerjaan sebaik mungkin.

Dengan mengetahui motif orang mau bekerja dan aneka ragam kebutuhan yang ingin dicapai dari hasil kerja maka dapat diketahui tujuan pemberian kompensasi.

c. Tujuan Kompensasi

Tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah (Hasibuan, 2009).

- 1) Ikatan kerja sama. Dengan pemberian kompensasi terjalannya ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.
- 2) Kepuasan kerja. Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
- 3) Pengadaan efektif. Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.
- 4) Motivasi. Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.
- 5) Stabilitas karyawan. Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn over* relatif kecil.
- 6) Disiplin. Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.
- 7) Pengaruh Serikat Buruh. Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
- 8) Pengaruh Pemerintah. Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

d. Asas Kompensasi

Program kompensasi (balas jasa) harus ditetapkan atas asas adil dan layak serta dengan memperhatikan undang-undang perburuhan yang berlaku. Prinsip adil dan layak harus

mendapat perhatian dengan sebaik-baiknya supaya balas jasa yang akan diberikan merangsang gairah dan kepuasan kerja karyawan (Hasibuan, 2009:122).

- a. Asas Adil bahwa besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerja, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi. Jadi adil bukan berarti setiap karyawan menerima kompensasi yang sama besarnya. Asas adil harus menjadi dasar penilaian, perlakuan, dan pemberian hadiah atau hukuman bagi setiap karyawan. Dengan asas adil akan tercipta suasana kerja sama yang baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas, dan stabilitas karyawan akan lebih baik.
- b. Asas Layak dan Wajar bahwa kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Tolak ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku. Manajer personalia diharuskan selalu memantau dan menyesuaikan kompensasi dengan eksternal konsistensi yang sedang berlaku. Hal ini penting supaya semangat kerja dan karyawan yang *qualified* tidak berhenti, tuntutan serikat buruh dikurangi, dan lain-lain.

e. Metode Kompensasi

Metode tunggal dan metode jamak (Hasibuan, 2009:123), dikenal dalam metode kompensasi (balas jasa) :

- 1) Metode Tunggal yaitu suatu metode yang dalam penetapan gaji pokok hanya didasarkan atas ijazah terakhir dari pendidikan formal yang dimiliki karyawan. Jadi, tingkat golongan dan gaji pokok seseorang hanya ditetapkan atas ijazah terakhir yang dijadikan standarnya. Misalnya pegawai negeri ijazah formal S-1, maka golongannya ialah III-A, dan gaji pokoknya adalah gaji pokok III-A, untuk setiap departemen sama.
- 2) Metode Jamak yaitu suatu metode yang dalam gaji pokok didasarkan atas beberapa pertimbangan seperti ijazah, sifat pekerjaan, pendidikan informal, bahkan hubungan keluarga ikut menentukan besarnya gaji pokok seseorang. Jadi standar gaji pokok yang pasti tidak ada. Ini terdapat pada perusahaan-perusahaan swasta yang di dalamnya masih sering terdapat diskriminasi.

f. Sistem dan Kebijakan Kompensasi

Sistem Kompensasi

- 1) Sistem Waktu besarnya kompensasi (gaji, upah) ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu, atau bulan. Administrasi pengupahan sistem waktu relatif mudah serta dapat diterapkan kepada karyawan tetap maupun pekerja harian. Sistem waktu biasanya ditetapkan jika prestasi kerja sulit diukur per unitnya dan bagi karyawan tetap kompensasinya dibayar atas sistem waktu secara periodik setiap bulannya. Besar kompensasi sistem waktu hanya didasarkan kepada lamanya bekerja bukan dikaitkan kepada prestasi kerjanya (Hasibuan, 2009:124). Kebaikan sistem waktu ialah administrasi pengupahan mudah dan

besarnya kompensasi yang akan dibayarkan tetap. Kelemahan sistem waktu ialah pekerja yang malas pun kompensasinya tetap dibayar sebesar perjanjian.

- 2) Sistem Hasil (*output*), besarnya kompensasi/upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter, dan kilogram. Dalam sistem hasil (*output*), besarnya kompensasi yang dibayar selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakannya. Sistem hasil ini tidak dapat diterapkan kepada karyawan tetap (sistem waktu) dan jenis pekerjaan yang tidak mempunyai standar fisik, seperti bagi karyawan administrasi. Kebaikan sistem hasil memberikan kesempatan kepada karyawan yang bekerja bersungguh-sungguh serta berprestasi baik akan memperoleh balas jasa yang lebih mudah. Jadi prinsip keadilan betul-betul diterapkan. Pada sistem hasil yang perlu mendapat perhatian sungguh-sungguh adalah kualitas barang yang dihasilkan karena ada kecenderungan dari karyawan untuk mencapai produksi yang lebih besar dan kurang memperhatikan kualitasnya. Manajer juga perlu memperhatikan jangan sampai karyawan memaksa dirinya untuk bekerja di luar kemampuannya sehingga kurang memperhatikan keselamatannya. Kelemahan sistem hasil ialah kualitas barang yang dihasilkan kurang baik dan karyawan yang kurang mampu balas jasanya kecil, sehingga kurang manusiawi (Hasibuan, 2009:124).
- 3) Sistem Borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Penetapan besarnya balas jasa berdasarkan sistem borongan cukup rumit, lama mengerjakannya, serta banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya. Jadi, dalam sistem borongan pekerja bisa mendapat balas jasa besar atau kecil, tergantung atas kecermatan kalkulasi mereka (Hasibuan, 2009:125).

Kebijaksanaan Kompensasi

Kebijaksanaan kompensasi, baik besarnya, susunannya, maupun waktu pembayarannya dapat mendorong gairah kerja dan keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang optimal sehingga membantu termujudnya sasaran perusahaan. Besarnya kompensasi harus ditetapkan berdasarkan analisis pekerjaan, uraian pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, posisi jabatan, konsistensi eksternal, serta berpedoman kepada keadilan dan undang-undang perburuhan. Dengan kebijaksanaan ini, diharapkan akan terbina kerja sama yang serasi dan memberikan kepuasan kepada semua pihak.

a) Waktu Pembayaran Kompensasi

Artinya kompensasi harus dibayar tepat pada waktunya, jangan sampai terjadi penundaan, supaya Kompensasi karyawan terhadap bonafiditas perusahaan semakin besar, ketenangan, dan konsentrasi kerja akan lebih baik. Jika pembayaran kompensasi tidak tepat pada waktunya akan mengakibatkan disiplin, moral, gairah kerja karyawan menurun, bahkan *turnover* karyawan semakin besar. Pengusaha harus memahami bahwa balas jasa akan dipergunakan karyawan beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya, di mana kebutuhan itu tidak dapat ditunda, misalnya makan. Kebijakan waktu pembayaran kompensasi hendaknya

berpedoman daripada *menunda* lebih baik *mempercepat* dan menetapkan waktu yang paling tepat (Hasibuan, 2009:125).

Motivasi

Abraham Maslow (1943;1970) mengemukakan bahwa pada dasarnya semua manusia memiliki kebutuhan pokok. Ia menunjukkannya dalam 5(lima) tingkatan yang berbentuk piramid, orang memulai dorongan dari tingkatan terbawah. Lima tingkat kebutuhan itu dikenal dengan sebutan Hirarki Kebutuhan Maslow, dimulai dari kebutuhan biologis dasar sampai motif psikologis yang lebih kompleks; yang hanya akan penting setelah kebutuhan dasar terpenuhi. Kebutuhan pada suatu peringkat paling tidak harus terpenuhi sebagian sebelum kebutuhan pada peringkat berikutnya menjadi penentu tindakan yang penting.



- Kebutuhan fisiologis (rasa lapar, rasa haus, dan sebagainya)
- Kebutuhan rasa aman (merasa aman dan terlindung, jauh dari bahaya)
- Kebutuhan akan rasa cinta dan rasa memiliki (berafiliasi dengan orang lain, diterima, memiliki)
- Kebutuhan akan penghargaan (berprestasi, berkompetensi, dan mendapatkan dukungan serta pengakuan)
- Kebutuhan aktualisasi diri (kebutuhan kognitif: mengetahui, memahami, dan menjelajahi; kebutuhan estetik: keserasian, keteraturan, dan keindahan; kebutuhan aktualisasi diri, mendapatkan kepuasan diri dan menyadari potensinya).

Bila makanan dan rasa aman sulit diperoleh, pemenuhan kebutuhan tersebut akan mendominasi tindakan seseorang dan motif-motif yang lebih tinggi akan menjadi kurang signifikan. Orang hanya akan mempunyai waktu dan energi untuk menekuni minat estetika dan intelektual, jika kebutuhan dasarnya sudah dapat dipenuhi dengan mudah. Karya seni dan karya ilmiah tidak akan tumbuh subur dalam masyarakat yang anggotanya masih harus bersusah payah mencari makan, perlindungan, dan rasa aman.

Stres Kerja

Menurut Ivanceich dkk (2009:295), stres adalah suatu respon adaptif, dimoderasi oleh perbedaan individu, yang merupakan konsekuensi dari setiap tindakan, situasi, atau peristiwa dan yang menempatkan tuntutan khusus terhadap seseorang. Menurut Handoko (2011:200), “stres

adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang". Sedangkan menurut Mangkunegara (2011:156), stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari *Simpton*, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan.

Gibson dkk (2008:339), memaknai stres sebagai suatu tanggapan penyesuaian, diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan/atau proses psikologis yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi, atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan/atau fisik berlebihan kepada seseorang. Stres menurut Dr. Hans Selye dalam Gibson (2008:339), pelopor penelitian stres, dimaknai sebagai eustress adalah merangsang dalam pengertian positif.

Stress kerja merupakan respons fisik dan emosional pada kondisi kerja yang berbahaya, termasuk lingkungan dimana pekerjaan memerlukan kapabilitas, sumber daya, atau kebutuhan pekerja lebih banyak (Kitchel dalam Wibowo, 2008:52-53). Stress adalah pengalaman yang bersifat internal yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis dalam diri seseorang sebagai akibat dari faktor lingkungan eksternal, organisasi atau orang. Dari pengertian di atas dapat dikemukakan bahwa ada tiga komponen utama dari stress yaitu komponen stimulus, komponen respon, dan komponen interaksi.

a. Penyebab Stres Kerja

Menurut Ivanceich dkk (2006:295), penyebab stres (*stressor*) adalah suatu peristiwa eksternal atau situasi yang secara potensial membahayakan seseorang. Menurut Handoko (2011:200), penyebab stres kerja antara lain disebabkan oleh faktor di dalam pekerjaan dan diluar pekerjaan. Faktor di dalam pekerjaan seperti beban kerja yang berlebihan, tekanan atau desakan waktu, kemenduaan peran, iklim politis yang tidak aman, konflik antar pribadi dan berbagai bentuk perubahan. Sedangkan faktor di luar pekerjaan antara lain kekuatiran finansial, masalah bersangkutan dengan anak, masalah fisik, dan masalah pribadi.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2011:156), penyebab stres kerja, antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antara pegawai dengan pemimpin yang frustrasi dalam kerja.

Sedangkan menurut Soeprihanto (2009:71) beban kerja merupakan dasar penentuan manpower budget. Yaitu adanya beban kerja yang seimbang dengan kebutuhan tenaga kerja dan seimbang pula dengan belanja/dana yang tersedia. Dengan diketahui beban kerja yang sistematis dan jelas, maka tiap-tiap beban kerja dapat dibagi habis (dikerjakan) oleh tenaga/karyawan yang telah direncanakan menurut jenis pekerjaannya.

b. Cara Mengatasi Stres Kerja

Mendeteksi penyebab stres dan bentuk reaksinya, maka ada 3 pola dalam mengatasi stres, yaitu pola sehat, pola harmonis, dan pola psikologis.

- 1) Pola sehat, adalah pola menghadapi stres yang terbaik yaitu dengan kemampuan mengelola perilaku dan tindakan sehingga adanya stres tidak menimbulkan gangguan, akan tetapi menjadi lebih sehat dan berkembang. Mereka yang tergolong kelompok ini biasanya mampu mengelola waktu dan kesibukan dengan cara yang baik dan teratur sehingga ia tidak perlu merasa ada sesuatu yang menekan, meskipun sebenarnya tantangan dan tekanan cukup banyak.
- 2) Pola harmonis, adalah pola menghadapi stres dengan kemampuan mengelola waktu dan kegiatan secara harmonis dan tidak menimbulkan berbagai hambatan. Dalam pola ini, individu mampu mengendalikan berbagai kesibukan dan tantangan dengan cara mengatur waktu secara teratur. Ia pun selalu menghadapi tugas secara tepat, dan kalau perlu ia mendelegasikan tugas-tugas tertentu kepada orang lain dengan memberikan Kompensasi penuh. Dengan demikian, akan terjadi keharmonisan dan keseimbangan antara tekanan yang diterima dengan reaksi yang diberikan. Demikian juga terhadap keharmonisan antara dirinya dan lingkungan.
- 3) Pola patologis, ialah pola menghadapi stres dengan berdampak berbagai gangguan fisik maupun sosial-psikologis. Dalam pola ini, individu akan menghadapi berbagai tantangan dengan cara-cara yang tidak memiliki kemampuan dan keteraturan mengelola tugas dan waktu. Cara ini dapat menimbulkan reaksi-reaksi yang berbahaya karena bisa menimbulkan berbagai masalah-masalah yang buruk.
- 4) Untuk menghadapi stres dengan cara sehat atau harmonis, tentu banyak hal yang dapat dikaji. Dalam menghadapi stres, dapat dilakukan dengan tiga strategi, yaitu (1) memperkecil dan mengendalikan sumber-sumber stres, (2) menetralkan dampak yang ditimbulkan oleh stres, dan (3) meningkatkan daya tahan pribadi.

Dalam strategi pertama, perlu dilakukan penilaian terhadap situasi sumber-sumber stres, mengembangkan alternatif tindakan, mengambil tindakan yang dipandang paling tepat, mengambil tindakan yang lebih positif, memanfaatkan umpan balik dan sebagainya. Strategi kedua dilakukan dengan mengendalikan berbagai reaksi baik jasmaniah, emosional, maupun bentuk-bentuk mekanisme pertahanan diri.

Dalam membentuk mekanisme pertahanan diri dapat dilakukan dengan berbagai cara. Misalnya menangis, menceritakan masalah kepada orang lain, humor (melucu), istirahat dan sebagainya. Sedangkan dalam menghadapi reaksi emosional, adalah dengan mengendalikan emosi secara sadar, dan mendapatkan dukungan sosial dari lingkungan. Strategi ketiga, dilakukan dengan memperkuat diri sendiri, yaitu dengan lebih memahami diri, memahami orang lain, mengembangkan keterampilan pribadi, berolah raga secara teratur, beribadah, pola-pola kerja yang teratur dan disiplin, mengembangkan tujuan dan nilai-nilai yang lebih realistis.

Di atas semua ini, nilai-nilai agama dalam bentuk keimanan dan ketakwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa merupakan pondasi yang paling utama, kecil kemungkinannya akan memperoleh dampak negatif dari stres. Akan tetapi, sebaliknya ia mampu mengendalikan stres ini secara lebih bermakna. Hidup bahagia adalah hidup yang memiliki keseimbangan antara banyak stres dan kurang stres, dan mengendalikannya menjadi *eutres*.

Kepuasan kerja

Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Pendekatan ini mendefinisikan elemen-elemen penting dalam suatu pekerjaan dan menanyakan perasaan pegawai tentang setiap elemen. Faktor-faktor khusus yang akan dimasukkan adalah sifat pekerjaan, pengawasan, bayaran saat ini, peluang promosi, dan hubungan dengan rekan-rekan kerja (Robbins dan Judge, 2008:107-108).

Handoko (2011:193), memaknai kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerja.

Ketidakpuasan di Tempat Kerja

Ada konsekuensi ketika pegawai menyukai pekerjaan mereka, dan ada konsekuensi ketika pegawai tidak menyukai pekerjaan mereka. Sebuah kerangka teoretis-kerangka keluar pengaruh kesetiaan pengabaian sangat bermanfaat dalam memahami konsekuensi dari ketidakpuasan (Robbins dan Judge, 2008: 111-112). Respons-respons tersebut didefinisikan sebagai berikut:

- a) Keluar (*exit*): Perilaku yang ditujukan untuk meninggalkan organisasi, termasuk mencari posisi baru dan mengundurkan diri.
- b) Aspirasi (*voice*): Secara aktif dan konstruktif berusaha memperbaiki kondisi, termasuk menyarankan perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasan, dan beberapa bentuk aktivitas serikat kerja.
- c) Kesetiaan (*loyalty*): Secara pasif tetapi estimasi menunggu membaiknya kondisi, termasuk membela organisasi ketika berhadapan dengan ancaman eksternal dan memercayai organisasi dan manajemennya untuk “melakukan hal yang benar”.
- d) Pengabaian (*neglect*): Secara pasif membiarkan kondisi menjadi lebih buruk, termasuk ketidakhadiran atau keterlambatan yang terus-menerus, kurangnya usaha, dan meningkatnya angka kesalahan.

Aspek-aspek lain yang terdapat dalam kepuasan kerja berdasarkan yang tertuang dalam situs www.wikipedia.com tahun 2012 adalah :

- a) *Kerja yang secara mental menantang*, Kebanyakan Karyawan menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa

baik mereka mengerjakan. Karakteristik ini membuat kerja secara mental menantang. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi terlalu banyak menantang menciptakan *frustasi* dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

- b) *Ganjaran* yang pantas, Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, dan segaris dengan pengharapan mereka. Pemberian upah yang baik didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. tidak semua orang mengejar uang. Banyak orang bersedia menerima baik uang yang lebih kecil untuk bekerja dalam lokasi yang lebih diinginkan atau dalam pekerjaan yang kurang menuntut atau mempunyai keleluasaan yang lebih besar dalam kerja yang mereka lakukan dan jam-jam kerja. Tetapi kunci yang manakutkan upah dengan kepuasan bukanlah jumlah mutlak yang dibayarkan; yang lebih penting adalah persepsi keadilan. Serupa pula karyawan berusaha mendapatkan kebijakan dan praktik promosi yang lebih banyak, dan status sosial yang ditingkatkan. Oleh karena itu individu-individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat dalam cara yang adil (*fair and just*) kemungkinan besar akan mengalami kepuasan dari pekerjaan mereka.
- c) Kondisi kerja yang mendukung, Karyawan peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas. Studi-studi memperagakan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar fisik yang tidak berbahaya atau merepotkan. Temperatur (suhu), cahaya, kebisingan, dan faktor lingkungan lain seharusnya tidak eskترم (terlalu banyak atau sedikit).
- d) Rekan kerja yang mendukung, Orang-orang mendapatkan lebih daripada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dari dalam kerja. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan sosial. Oleh karena itu bila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan menyenangkan dapat menciptakan kepuasan kerja yang meningkat. Tetapi Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.
- e) Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan, Pada hakikatnya orang yang tipe kepribadiannya kongruen (sama dan sebangun) dengan pekerjaan yang mereka pilih seharusnya mendapatkan bahwa mereka mempunyai bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan mereka. Dengan demikian akan lebih besar kemungkinan untuk berhasil pada pekerjaan tersebut, dan karena sukses ini, mempunyai kebolehdjian yang lebih besar untuk mencapai kepuasan yang tinggi dari dalam kerja mereka.

Kinerja

- a. Bernardin dan Russel (Ruky, 2002) memberikan pengertian atau kinerja sebagai berikut : *“performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during time period.* Kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu

- tertentu. Pengertian kinerja lainnya dikemukakan oleh Simanjuntak (2005) yang mengemukakan kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.
- b. Dessler (2009) berpendapat bahwa kinerja pegawai adalah prestasi aktual pegawai dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari pegawai. Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja pegawai sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat. Selain itu dapat juga dilihat kinerja dari pegawai tersebut terhadap pegawai lainnya.
 - c. Menurut Mangkunegara (Wahyudi 2012), kinerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal ini kinerja menyangkut tiga komponen yaitu kuantitas, kualitas, dan efektifitas, ketiganya tidak dapat dipisahkan antara yang satu dengan yang lainnya. Kinerja adalah
 - d. sejauh mana keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan yang disebut “*level of performance*”.
 - e. Berdasarkan pengertian di atas, penulis menarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (*output*) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja adalah kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan dan hubungan mereka dengan organisasi (Mathis & Jackson, 2000). Gibson (1997) dan Robbins (2003) menyebutkan ada beberapa variabel yang mempengaruhi perilaku individu terkait hal-hal yang dikerjakan pegawai bersangkutan. Ketiga variabel tersebut dikelompokkan dalam variabel individu, psikologis dan keorganisasian yang merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja. Variabel individu meliputi: kemampuan, ketrampilan, kepuasan, latar belakang, karakteristik/demografis: usia, jenis kelamin, status perkawinan, masa kerja dan pendidikan. Variabel psikologi meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi. Variabel organisasi meliputi kepemimpinan, imbalan, kondisi kerja, dan supervisi.

Indikator Kinerja

Ukuran secara kualitatif dan kuantitatif yang menunjukkan tingkatan pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan adalah merupakan sesuatu yang dapat dihitung serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat bahwa kinerja setiap

hari dalam perusahaan dan perseorangan terus mengalami peningkatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Miner (dalam Sudarmanto, 2009) mengemukakan empat dimensi kinerja yaitu:

1. Kualitas

Kualitas dalam bekerja digambarkan seperti tingkat kesalahan, kerusakan, dan kecermatan

2. Kuantitas

Kuantitas dalam bekerja seperti jumlah pekerjaan yang dihasilkan

3. Penggunaan waktu dalam bekerja

Penggunaan waktu dalam bekerja yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan waktu kerja efektif atau jam kerja yang hilang.

4. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja

Bernardin (dalam Sudarmanto, 2009), mengemukakan enam dimensi kinerja yaitu:

1. *Quality* terkait dengan proses atau hasil yang mendekati sempurna dalam memenuhi tujuan.

2. *Quantity* terkait dengan satuan jumlah atau kuantitas yang dihasilkan.

3. *Timelines* terkait waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan aktivitas atau menghasilkan produk.

4. *Cost-effectiveness* terkait dengan tingkat penggunaan sumber-sumber organisasi yang digunakan untuk mendapatkan hasil atau mengurangi pengeluaran dari sumber-sumber organisasi.

5. *Need for supervision* terkait dengan kemampuan individu menyelesaikan pekerjaan tanpa asistensi pimpinan atau intervensi pengawasan.

6. *Interpersonal impact* terkait dengan kemampuan individu dalam meningkatkan harga diri, keinginan baik, dan kerja sama di antara sesama pekerja.

Berdasarkan uraian diatas peneliti menggunakan dimensi John Miner, (1988) sebagai dimensi pengukuran dalam penelitian ini, yaitu kuantitas, kualitas, penggunaan waktu dalam bekerja, dan kerjasama dengan orang lain dalam bekerja.

METODE PENULISAN

Metode penulisan artikel ilmiah ini adalah dengan metode kualitatif dan studi literature atau Library Research. Mengkaji Buku-buku literature sesuai dengan teori yang di bahas khususnya di lingkup Manajemen Sumberdaya Manusia (MSDM). Disamping itu menganalisis artikel-artikel ilmiah yang bereputasi dan juga artikel ilmiah dari jurnal yang belum bereputasi. Semua artikel ilmiah yang di citasi bersumber dari Mendeley dan Scholar Google.

Dalam penelitian kualitatif, kajian pustaka harus digunakan secara konsisten dengan asumsi-asumsi metodologis. Artinya harus digunakan secara induktif sehingga tidak mengarahkan pertanyaan-pertanyaan yang diajukan oleh peneliti. Salah satu alasan utama untuk

melakukan penelitian kualitatif yaitu bahwa penelitian tersebut bersifat eksploratif, (Ali & Limakrisna, 2013).

Selanjutnya dibahas secara mendalam pada bagian yang berjudul "Pustaka Terkait" (*Related Literature*) atau Kajian pustaka ("*Review of Literature*"), sebagai dasar perumusan hipotesis dan selanjutnya akan menjadi dasar untuk melakukan perbandingan dengan hasil atau temuan-temuan yang terungkap dalam penelitian, (Ali & Limakrisna, 2013).

PEMBAHASAN

Artikel ini menganalisis dan membahas tentang variabel-variabel Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yaitu: Kompensasi, Motivasi, Stress, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan,. Dimana Kompensasi, Motivasi, Stress dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, Riset dan artikel terdahulu dan relevan dengan artikel ini di antaranya adalah:

Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Teori keadilan yang diformulasikan oleh Adams (1965) dalam Suhartini (2005: 114) menerangkan proses bagaimana seorang individu terpuaskan atau tidak terpuaskan terhadap kompensasi. Menurut teori tersebut karyawan menganggap partisipasi mereka di tempat kerja sebagai proses barter, dimana mereka memberikan kontribusi seperti keahlian dan kerja keras mereka, dan sebagai gantinya mereka mengharapkan hasil kerja baik berupa gaji ataupun pengakuan.

Hasil ini mendukung penelitian lainnya yang dilakukan oleh MD Rahadhini Efek Moderasi Kompensasi Pada Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

The objective of this research is to analyze (1) effect of the motivation to employee performance; (2) effect of the job satisfaction to employee performance; (3) effect of the compensation to employee performance; (4) the role of compensation as a moderator of the effect motivation to employee performance; (5) the role of compensation as a moderator of the effect job satisfaction to employee performance. This research uses population research while the population is all employees in KSP Ben Silatu Grobogan consist of 33 respondents. Data collecting with questionnaire technique through validity and reliability test. The analyze data use the multiple regression analysis and moderated regression analysis through standardized residual method, and previously the researcher uses classical assumption test. The hypothesis test uses t test. The analysis results which could be reported are the questionnaire of all variables are valid and the reliable. The result of classical assumption test show that the model is no multicollinearity, no heteroskedasticity, no autocorrelation and the residual is normal. Results of t test indicate that: (1) motivation has a significantly effect to employee performance. This is indicated by t test with p value $(0,003) < 0,05$ thus supporting hypothesis 1; (2) job satisfaction has significantly effect to employee performance. This is indicated by t test with p value $(0,016) < 0,05$ thus supporting hypothesis 2; (3) compensation has significantly effect to employee performance. This is indicated by t test with p value $(0,011) < 0,05$ thus supporting hypothesis 3;

(4) compensation has moderate the effect of motivation to employee performance. This is indicated by t test with p value $(0,009) < 0,05$ thus supporting hypothesis 4; (5) compensation has moderate the effect of job satisfaction to employee performance. This is indicated by t test with p value $(0,047) > 0,05$ thus supporting hypothesis 5.

Penelitian yang dilakukan oleh Ni'matus Syafi'ah dkk tentang Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan The study aims is to determine the effect of financial compensation and compensation non financial achievements of the work of employes. The sample in this study amounted to 104 respondents employees of PT. Polowijo Gosari Gresik. Method data analysis used is quantitative analysis by using test descriptive statistics, normality test, classical assumption test, linear regression analysis multiple and hypothesis testing. The results of this study showed that the effects of financial and nonfinancial compensation to employees performance at PT. Polowijo Gosari Gresik partially or simultaneously effect on the performance of employees at PT. Polowijo Gosari Gresik Keyword: Employee performance.

Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Indra Jaya dengan judul Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Barat Penelitian ini mengkaji Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Barat. Hasil perhitungan statistik deskriptif menemukan bahwa para pegawai telah melaksanakan kinerja dengan baik, memiliki kemampuan yang baik dan motivasi kerja yang tinggi. Hampir semua indikator dari variabel-variabel yang diteliti telah memenuhi persyaratan keterhandalan dan valid. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kemampuan kerja dan motivasi pegawai secara bersama-sama memberikan kontribusi 73,4% terhadap Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung jabung Barat. Secara parsial, dari 2 (dua) variable independent yang ada ternyata kedua variabel tersebut (kemampuan kerja dan motivasi) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Pendidikan kabupaten Tanjung Jabung Barat.

Kemampuan pegawai yang perlu untuk ditingkatkan adalah kemampuan pegawai untuk mengerjakan pekerjaan yang sulit serta kemampuan berfikir untuk mengerjakan berbagai macam pekerjaan, melalui keikutsertaan pegawai dalam berbagai kegiatan diklat yang ada. Untuk motivasi pegawai yang perlu ditingkatkan pada masa yang akan datang adalah yang berkaitan dengan sportivitas dalam bekerja yaitu menerima segala keputusan kantor yang telah diberikan meskipun hal tersebut tidak sependapat. Caranya adalah dengan memberikan pencerahan pada para pegawainya untuk benar benar memahami tentang Tupoksi mereka serta memberitahukan semua aturan-aturan yang diberlakukan dikantor. Kemudian, pimpinan perlu juga menegaskan tentang apa saja sanksi yang akan diterima pegawai jika seandainya pegawai melanggarnya. Sehingga, ketika mereka melakukan pelanggaran maka sanksi diberikan kepada mereka dapat diterima dengan senang hati. Untuk kinerja pegawai yang perlu dibenahi adalah yang berkaitan

dengan kemauan pegawai untuk bekerja melebihi target. Untuk mengatasi hal tersebut mungkin tindakan yang dapat dilakukan adalah dengan memberikan motivasi kepada para pegawainya melalui pemberian kompensasi, baik kompensasi finansil seperti pemberian gaji, insentif dan bonus yang disesuaikan dengan beban kerja yang dilakukan pegawai maupun kompensasi non finansial seperti pemberian tanggung jawab, perhatian dari pimpinan, serta pemberian penghargaan pada pegawai yang berprestasi. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Widarta Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator PDDIKTI Di LLDIKTI Wilayah V Yogyakarta

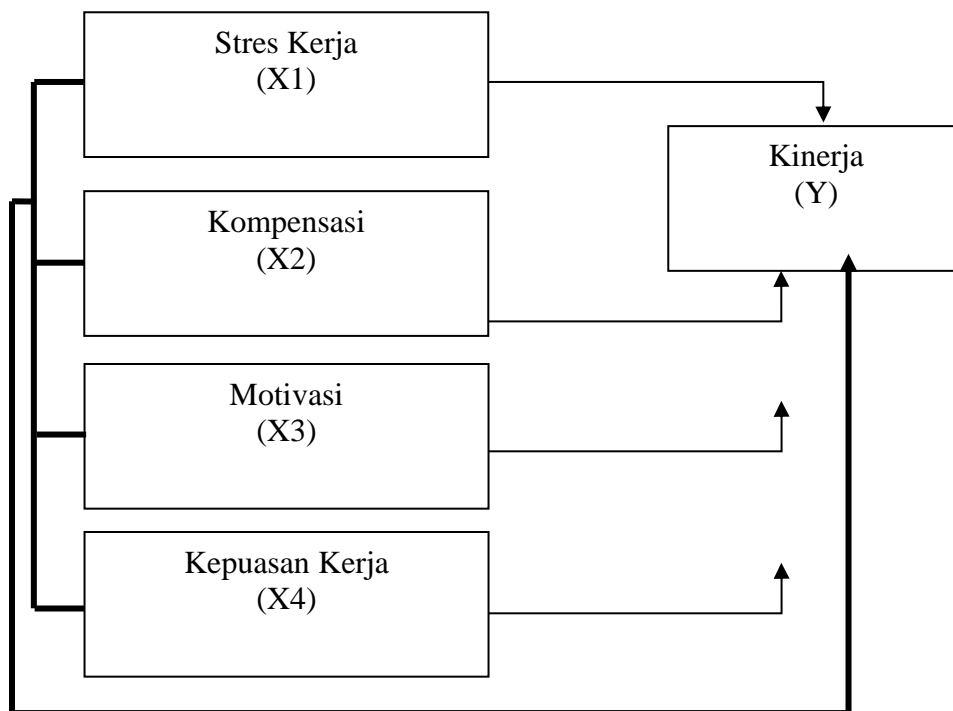
Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mendapatkan bukti empiris dalam memperoleh jawaban atas pengaruh secara bersama-sama dan parsial stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan operator PDDIKTI di LLDIKTI wilayah V Yogyakarta. Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data dilakukan dengan metode survey. Adapun sumber data yang digunakan adalah data primer menggunakan instrumen questioner dan data sekunder menggunakan dokumentasi dan studi pustaka yang dibukukan. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 84 karyawan operator PDDIKTI di PTS LLDIKTI wilayah V Yogyakarta. Pengujian data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi dengan bantuan software SPSS 21 for Window. Sehingga diperoleh, variabel stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan operator PDDIKTI LLDIKTI Wilayah V Yogyakarta dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,435. Dimana sebesar 43,5% stres kerja dan lingkungan kerja memberikan dampak terhadap kinerja karyawan operator PDDIKTI LLDIKTI wilayah V Yogyakarta.

Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja penelitian yang dilakukan Along with the bank's growth in Indonesia, one of the problems faced by the world is handling domestic banks that are now on the quality of human resources. Because human resources are the backbone of the operating activities of wheels and the survival of a company. In this case oriented to customer satisfaction and service organization of Bank Syariah Mandiri Surabaya CFBC Division there are also aspects of cultural values and compensation to improve morale and satisfy the desires of employees. The approach in this study is a quantitative approach, which used the data type is the kind of quantitative data. Data collection techniques performed by researchers are using questionnaires. The population in this study are employees on Shariah Bank Mandiri as many as 30 people. Teknik data analysts use Structural Equation Model-Partial Lest Square (SEM-PLS). The results showed that 1) organizational culture influence on job satisfaction. (2) Organizational culture influence on performance (3) Job satisfaction terhaap affect performance (4) Compensation effect on job satisfaction (5) Compensation effect on performance.

Kompensasi, Motivasi, Stress dan Kepuasan Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Hasil penelitian Anton Tirta Komara dkk Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Bandung Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berada pada kategori tidak sesuai, motivasi kerja berada pada kategori rendah, kepuasan kerja berada pada kategori rendah dan kinerja pada kategori kurang baik. Pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Bandung sebesar 15,26%, pengaruh tidak langsung melalui motivasi sebesar 7,04% dan pengaruh tidak langsung melalui kepuasan sebesar 5,26%, sehingga pengaruh total 27,56%. Pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja sebesar 9,12%, pengaruh tidak langsung melalui kompensasi sebesar 7,04% dan pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja sebesar 3,00%, sehingga pengaruh total sebesar 19,16%. Pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar 13,31% dan pengaruh tidak langsung melalui kompensasi sebesar 5,26% dan pengaruh tidak langsung melalui motivasi kerja sebesar 3,00%, sehingga pengaruh total sebesar 21,57% Dari beberapa kajian yang dikemukakan oleh beberapa para ahli dan studi literature review yang pernah dilakukan, maka di perolah kerangka artikel ini sebagai berikut.



Gambar: Conceptual Framework

Keterangan :

- : Pengaruh parsial
 —————→ : Pengaruh simultan

Berdasarkan Kajian teori dan review hasil dari artikel yang relevan serta gambar dari conceptual framework, maka: Kompensasi, Motivasi, Stres dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan baik secara langsung dan tidak langsung.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan, maka dapat disimpulkan untuk membangun suatu hipotesis guna untuk riset selanjutnya seperti di bawah ini:

- 1) Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
- 2) Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
- 3) Stres berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
- 4) Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
- 5) Kompensasi, Motivasi, Stres dan Kepuasan Kerja memiliki hubungan dan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Saran

Berdasarkan Kesimpulan di atas, maka saran pada artikel ini adalah bahwa masih banyak faktor lain yang mempengaruhi Kinerja Karyawan atau Kinerja Pegawai pada semua tipe dan level organisasi, oleh karena itu masih di perlukan kajian yang lebih lanjut untuk melengkapi faktor-faktor lain apa sajakah yang dapat mempengaruhi Kinerja.

DAFTAR RUJUKAN

- Nelliwati Euis, 2014 Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Bandung.
- Tunjungsar, 2011. Pengaruh Stress kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung.
- Mansoor dkk, 2011. "Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Sektor Telekomunikasi Pakistan". Human Resources Management. Vol.1175.
- Khalid, 2011. Dampak Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Antara Air Publik Dan Swasta Utilitas Organisasi Di Malaysia. Organization Development. Vol 668.
- Riaz, 2016. "Impact of Job Stress on employee Job Satisfaction" Organization Development. Vol 158
- Khuong dan Yen, 2016. "Investigate the Effects of Job Stress on employee Job Performanc: A Case Study at Dong Xuyen Industrial Zone Vietnam". Organization Development. Vol 223.
- Salisu Jamilu B., Chinyio Ezekiel, 2015. The impact of compensation on the job satisfaction of public sector construction workers of jigawa state of Nigeria. Human Resources Management. Vol.113
- Muguongo dan Andrew, 2015. "Effects of Compensation on Job Satisfaction Among Secondary School Teachers in Maara Sub - County of Tharaka Nithi County, Kenya" Organization Development. Vol 223.
- Anggraini, D. A., & Lo, S. J. (2020). THE ROLE OF JOB SATISFACTION MEDIATE THE INFLUENCE OF SITUATIONAL LEADERSHIP AND CAREER DEVELOPMENT ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR OF BLU EMPLOYEES BUSINESS CAPITAL MANAGEMENT INSTITUTIONS MARINE AND FISHERIES (LPMUKP). Dinasti International Journal of Digital Business Management, 1(6), 1012-1022.
- Arie, N., & Aktif, B. N. (2020). EFFECT OF COMPENSATION, COMMUNICATION AND JOB SATISFACTION ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF TANGSEL POS

- EMPLOYEES (JAWA POS GROUP). *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 1(4), 566-579.
- Ridwan, S., & Anik, H. (2020). THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE, NON FINANCIAL COMPENSATION AND JOB SATISFACTION ON ORGANIZATIONAL COMMITMENTS IN THE CENTER FOR STRATEGIC STUDIES OF TNI. *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science*, 1(6), 981-1000.
- Nguyen, P. T., Yandi, A., & Mahaputra, M. R. (2020). Factors That Influence Employee Performance: Motivation, Leadership, Environment, Culture Organization, Work Achievement, Competence And Compensation (A Study Of Human Resource Management Literature Studies). *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 1(4), 645-662.
- Nguyen, P. T., Arifani, A. Z. T., Susanti, A. Y., & Mahaputra, M. R. (2020). LITERETURE REVIEW FACTORS AFFECTING EMPLOYEE PERFORMANCE: COMPETENCE, COMPENSATION AND LEADERSHIP. *Dinasti International Journal of Economics, Finance & Accounting*, 1(3), 538-549.
- Havidz, H. B. H., & Mahaputra, M. R. (2020). THE FACTOR WHICH INFLUENCE IT INFRASTRUCTURE: SOFTWARE, IT FLEXIBILITY AND ORGANIZATIONAL PERFORMANCE (STUDY OF MANAGEMENT INFORMATIONS SYSTEMS LITERATURE). *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 1(6), 1023-1031.
- Pratiwi, F., & Lo, J. S. (2020). JOB SATISFACTION AS A MEDIATOR OF EFFECT JOB STRESS AND CAREER DEVELOPMENT ON EMPLOYEE TURNOVER INTENTION PT PKSS. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 1(4), 580-592.
- Sarinah, S. (2020). THE EFFECT OF JOB EVALUATION ON JOB SATISFACTION IN THE MERANGIN TOURISM, YOUTH AND SPORTS DEPARTMENT. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 1(6), 980-986.
- Sutiyeem, S., Trismiyanti, D., Linda, M. R., Yonita, R., & Suheri, S. (2020). THE IMPACT OF JOB SATISFACTION AND EMPLOYEE ENGAGEMENT ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT. *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science*, 2(1), 55-66.
- Purba, M. Y., & Ruslan, S. (2020). INFLUENCE COMPENSATION, CAREER DEVELOPMENT AND JOB SATISFACTION TO TURNOVER INTENTION. *Dinasti International Journal of Economics, Finance & Accounting*, 1(4), 642-658.
- Winasis, S., Djumarno, S. R., & Ariyanto, E. (2020). THE IMPACT OF THE TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP CLIMATE ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION DURING THE COVID-19 PANDEMIC IN THE INDONESIAN BANKING INDUSTRY. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 17(6), 7732-7742.