

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

1.1 Pengertian Manajemen SDM

MSDM merupakan suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam suatu organisasi, yang secara umum mengenai hal-hal yang mencakup tentang pembinaan, penggunaan dan perlindungan sumber daya manusia baik yang berada dalam hubungan kerja maupun yang berusaha sendiri. Manusia merupakan sumber daya paling penting dalam usaha suatu organisasi untuk mencapai keberhasilan dalam tujuannya, diakibatkan pengelolaan dalam suatu organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusianya. Seperti halnya yang dikatakan Hasibuan (2016: 10), bahwa “manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”.

Sedangkan pendapat lain mengenai manajemen sumber daya manusia yang diutarakan Handoko (2012: 14), bahwa "Manajemen Sumber Daya Manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik individu maupun organisasi". Senada dengan (Sutrisno (2015), manajemen sumber daya manusia merupakan pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

Dari definisi di atas, dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah mengatur semua tenaga kerja secara efektif dan efisien dengan mengembangkan kemampuan yang mereka miliki dalam mewujudkan tujuan bersama (perusahaan, karyawan, dan masyarakat). Dengan memiliki tujuan tertentu maka tenaga kerja dapat termotivasi untuk bekerja sebaik mungkin.

1.2 Tujuan Manajemen SDM

Tujuan umum manajemen sumber daya manusia yaitu mengoptimalkan produktivitas semua pekerjaan dalam sebuah organisasi. Sementara, tujuan khusus sebuah departemen manajemen sumber daya manusia adalah membantu para manajer lini atau manajer-manajer fungsional yang lain, agar dapat mengelola para pekerja itu secara lebih efektif. Larasati (2019) Mengemukakan bahwa ada 4 (empat) tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu sebagai berikut:

a. Tujuan sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap keutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.

b. Tujuan organisasi

Tujuan organisasi adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.

c. Tujuan fungsional

Tujuan fungsional adalah untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

d. Tujuan individu

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dan tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak mencapai melalui aktivitasnya dalam organisasi.

1.3 Fungsi Manajemen SDM

A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2013), terdapat enam fungsi operatif manajemen sumber daya manusia, yaitu sebagai berikut :

- a. Pengadaan tenaga kerja terdiri dari: perencanaan sumber daya manusia; analisis jabatan; penarikan pegawai; penempatan kerja; orientasi kerja (*job orientation*)
- b. Pengembangan tenaga kerja mencakup: pendidikan dan pelatihan (*training and development*), pengembangan (*career*), penilaian prestasi kerja.

- c. Pemberian balas jasa mencakup: balas jasa langsung terdiri dari: gaji/upah dan insentif, balas jasa tak langsung terdiri dari keuntungan (*benefit*) dan pelayanan/kesejahteraan (*services*).
- d. Integrasi mencakup: kebutuhan karyawan, motivasi kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja, partisipasi kerja.
- e. Pemeliharaan tenaga kerja mencakup: komunikasi kerja, kesehatan dan keselamatan kerja, pengendalian konflik kerja, konseling kerja.
- f. Pemisahan tenaga kerja mencakup: pemberhentian karyawan

1.3 Peran Manajemen SDM

Hasibuan (2017) peranan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut:

- a. Menetapkan jumlah kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description*, *job specification*, dan *job evaluation*.
- b. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right job*.
- c. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan promosi, dan pemberhentian.
- d. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
- e. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
- f. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
- g. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
- h. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.
- i. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
- j. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

1.4 Ruang Lingkup SDM

Daryanto & Bintoro (2017) kegiatan pengelolaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi dapat di klasifikasikan ke dalam beberapa fungsi, yaitu:

- a. Fungsi Perencanaan (*Planning*), merupakan fungsi penetapan program-program pengelolaan sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan.
- b. Fungsi Pengoorganisasian (*Organizing*), merupakan fungsi penyusunan dan pembentukan suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antar para pekerja dan tugas – tugas yang harus dikerjakan, termasuk menetapkan pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab.
- c. Pengarahan (*Directing*), merupakan fungsi pemberian dorongan pada para pekerja agar dapat dan mampu bekerja secara efektif dan efisien sesuai tujuan yang telah direncanakan.
- d. Fungsi Pengendalian (*Controlling*), merupakan fungsi pengukuran, pengawasan dan pengendalian terhadap kegiatan-kegiatan yang di lakukan untuk mengetahui sejauh mana rencana yang telah ditetapkan, khususnya di bidang tenaga kerja telah dicapai

2. Kompensasi Finansial

2.1 Pengertian Kompensasi Finansial

Setiap orang bekerja untuk memperoleh penghasilan agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itu setiap orang bekerja untuk mendapatkan timbal balik sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, sehingga karyawan bekerja dengan giat dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya dengan baik agar mendapatkan penghargaan terhadap prestasi kerjanya berupa kompensasi finansial. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan produktivitas, kreativitas, prestasi kerja, motivasi, dan meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan pemberian kompensasi finansial.

Inova et al (2019), kompensasi finansial adalah semua pembayaran serupa uang tunai, produk secara langsung atau dengan implikasi yang diterima oleh pekerja

sebagai *trade-off* untuk administrasi yang diberikan kepada organisasi. Sedangkan menurut Muhammad (2019), Kompensasi Finansial adalah penghargaan yang setimpal kepada pekerja dan pantas atas pencapaian tujuan kerja atas pelayanan yang telah diberikan pada organisasi dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan.

Kompensasi finansial merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan, perusahaan mengharapkan agar kompensasi finansial yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Jadi, nilai prestasi atau hasil kerja karyawan harus lebih besar dari kompensasi finansial yang diberikan oleh perusahaan, supaya perusahaan mendapatkan (Hasibuan, 2015). Kompensasi finansial adalah sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas prestasinya dalam melaksanakan tugas (Kadar, 2014: 179). Setiap perusahaan harus adil dalam memberikan kompensasi finansial sesuai dengan beban kerja yang diterima karyawan.

Dari beberapa definisi di atas dapat dinyatakan bahwa Kompensasi finansial yang diberikan pada karyawan tidak hanya berbentuk uang, tetapi dapat berupa barang dan jasa pelayanan. Kompensasi finansial diberikan kepada setiap karyawan yang telah bekerja dalam suatu perusahaan sebagai timbal balik atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan tersebut. Tingkat Kompensasi finansial yang diberikan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam meningkatkan produktivitas.

Semakin tinggi kompensasi finansial yang diberikan kepada karyawan akan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik lagi. Jika kompensasi finansial yang diberikan rendah, kinerja karyawan akan menurun karena karyawan merasa kompensasi finansial yang diberikan tidak sesuai dengan beban pekerjaannya (Marwansyah 2014: 276).

2.2 Klasifikasi Kompensasi Finansial

Mondy dan Noe Marwansyah (2014: 276) membagi Kompensasi finansial ke dalam kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial. Kompensasi finansial terdiri atas kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung.

- a. Kompensasi finansial langsung terdiri atas pembayaran yang diterima oleh seseorang dalam bentuk upah, gaji, bonus, dan komisi.
- b. Kompensasi finansial tidak langsung atau benefits meliputi semua bentuk balas jasa finansial yang tidak termasuk ke dalam Kompensasi Finansial finansial langsung, seperti tunjangan-tunjangan, asuransi, bantuan sosial karyawan, dan sebagainya.
- c. Kompensasi finansial non-finansial mencakup berbagai bentuk kepuasan yang diterima oleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau yang berupa lingkungan psikologis dan/ atau lingkungan fisik tempat seseorang bekerja.

2.3 Tujuan Kompensasi Finansial

Menurut Hasibuan (2014) tujuan pemberian kompensasi finansial (balas jasa) antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah:

- a. **Ikatan Kerja Sama**
Dengan pemberian kompensasi finansial terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/ majikan wajib membayar Kompensasi finansial sesuai dengan perjanjian yang disepakati.
- b. **Kepuasan Kerja**
Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status social, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
- c. **Pengadaan Efektif**
Jika program kompensasi finansial ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.
- d. **Motivasi**
Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

e. Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi finansial atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relatif kecil.

f. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.

g. Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program Kompensasi Finansial yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

h. Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi finansial sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan. Dari tujuan kompensasi finansial di atas dapat dinyatakan bahwa tujuan pemberian kompensasi finansial adalah untuk memberikan kepuasan kepada semua pihak, memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, menaati semua peraturan yang berlaku, dan perusahaan dapat memperoleh laba.

2.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi Finansial

Menurut Hasibuan (2000: 128), faktor-faktor antara lain:

- a. Penawaran dan permintaan tenaga kerja
- b. Kemampuan untuk membayar
- c. Organisasi buruh
- d. Produktivitas
- e. Pemerintah.
- f. Pendidikan dan pengalaman kerja.
- g. Kondisi perekonomian nasional
- h. Jenis dan sifat pekerjaan

- i. Biaya hidup.
- j. Posisi jabatan karyawan.

2.5 Indikator Kompensasi Finansial

Ada beberapa indikator kompensasi finansial antara lain adalah (Robbins, 2013):

a. Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan. Atau, dapat dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.

b. Upah

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

c. Insentif

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

d. Kompensasi Finansial Tidak Langsung (*Fringe Benefit*)

Dan yang dimaksud dengan *fringe benefit* merupakan Kompensasi Finansial tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Contohnya, berupa fasilitas-fasilitas, seperti: asuransi-asuransi, tunjangan-tunjangan, uang pensiun, dan lain-lain.

3. Lingkungan Kerja

3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja ini tidak langsung melaksanakan proses produksi dalam suatu organisasi, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan semangat kerja.

Sedarmayanti (2015) menyatakan bahwa jenis-jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu: Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan, lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Lingkungan kerja fisik dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja fisik ini tidak langsung melaksanakan proses produksi dalam suatu organisasi, namun lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja fisik yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan, sebaliknya lingkungan kerja fisik yang tidak memadai dapat menurunkan semangat kerja (Afandi, 2018:66).

Lingkungan kerja fisik merupakan faktor yang sangat penting di dalam sebuah instansi. Lingkungan kerja fisik yang baik akan mendukung adanya tingkat produktivitas kerja yang tinggi, sehingga akan dapat meningkatkan produktivitas dari instansi yang bersangkutan. Lingkungan kerja fisik yang menyenangkan bagi karyawan akan dapat menimbulkan rasa bergairah dalam bekerja sehingga terhindar dari rasa bosan dan lelah. Jika lingkungan kerja fisik tidak dapat terpenuhi sesuai dengan kebutuhan karyawan, maka dapat menimbulkan kebosanan dan

kelelahan sehingga akan menurunkan kegairahan kerja karyawan yang akhirnya karyawan tidak melaksanakan tugas-tugas nya secara efektif dan efisien. lingkungan kerja fisik yang baik salah satunya meningkatkan produksi dan kinerja karyawan dimana pada akhirnya akan meningkatkan efektivitas organisasi serta dapat mengurangi biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan (Raziq & Maulabakhsh, 2015).

Lingkungan kerja fisik sebagai berikut: lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Richard & Dorothy, 2013). Suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan (Sedarmayanti, 2013: 23).

Dari beberapa pendapat di atas, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaannya sehari-hari.

3.2 Aspek-Aspek Lingkungan Kerja Fisik

Perancangan lingkungan kerja fisik yang kondusif merupakan suatu hal yang sangat penting untuk dilakukan instansi (Darmodiharjo, 2005:44), lingkungan kerja fisik yang kondusif harus memenuhi syarat 5K, yaitu:

a. Keamanan

Rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan akan mendorong semangat kerja pegawai. Dalam hal ini keamanan yang dimaksud adalah keamanan terhadap milik pribadi dari pegawai serta keamanan atas pribadi mereka, karena keamanan dan keselamatan diri pribadi adalah hal yang sangat penting.

b. Kebersihan

Sebuah instansi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan, sebab selain hal ini mempengaruhi kesehatan, maka dengan lingkungan kerja fisik yang

bersih akan dapat mempengaruhi kesehatan dan kejiwaan seseorang. Bagi seseorang yang normal lingkungan kerja fisik yang bersih pasti akan menimbulkan rasa senang. Rasa senang ini akan dapat mempengaruhi seseorang untuk bekerja lebih bersemangat dan lebih bergairah.

c. Ketertiban

Setiap pemimpin dan pegawai mempunyai aturan yang telah ditetapkan oleh instansi, untuk ketertiban menjalankan tugas-tugas, tanggung jawab yang telah diembankan kepada pemimpin dan pegawai.

d. Keindahan

Untuk ruang kerja hendaknya dipilih warna-warna yang diinginkan atau lembut. Warna dan komposisinya perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena komposisi warna yang salah akan dapat mengganggu pemandangan dan menimbulkan rasa tidak atau kurang menyenangkan. Hal ini dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja para pegawai. Ruang kerja yang baik harus dapat menempatkan barang-barang dengan rapih dan mempunyai *space* untuk pergerakan yang mudah dari satu bagian ke bagian lain.

e. Kekeluargaan

Interaksi antara pegawai dengan pegawai, pemimpin dengan pemimpin, dan pemimpin dengan pegawai secara terbuka dapat menimbulkan rasa kekeluargaan sehingga tercipta keterbukaan dalam masalah kerja dan menciptakan kerja yang berkualitas.

3.3 Indikator-Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Sedarmayanti (2017:30) mengungkapkan ada beberapa indikator lingkungan kerja fisik yaitu:

1. Penerangan cahaya

Bekerja pada ruangan yang gelap dan samar-samar akan menyebabkan ketegangan pada mata. Intensitas cahaya yang tepat dapat membantu pegawai dalam memperlancar aktivitas kerjanya. Tingkat yang tepat dari intensitas cahaya juga tergantung pada usia pegawai. Pencapaian prestasi kerja pada

tingkat penerangan yang lebih tinggi adalah lebih besar untuk pegawai yang lebih tua dibanding yang lebih muda.

2. Suhu Udara

Suhu adalah suatu variabel dimana terdapat perbedaan individual yang besar. Dengan demikian untuk memaksimalkan produktivitas, adalah penting bahwa pegawai bekerja di suatu lingkungan dimana suhu diatur sedemikian rupa sehingga berada diantara rentang kerja yang dapat diterima setiap individu. Manusia dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

3. Kebersihan

sebuah kondisi di mana lingkungan kerja fisik karyawan secara fisik, terlihat bersih dan nyaman. Tidak ada sampah, debu, kotoran, serangga, dan lain-lain.

4. Penggunaan Warna

Warna di lingkungan kerja fisik adalah salah satu faktor terpenting yang mempengaruhi pikiran, suasana hati, dan perilaku orang-orang yang bekerja di sana. Penglihatan adalah panca indera yang utama, sehingga suasana ketika memasuki ruang kantor akan mengatur irama dan pengalaman orang sepanjang hari. Berjalan ke ruang yang cerah dan beragam warna secara visual merangsang otak dan produksi endorfin yang memperkuat perasaan kesejahteraan dan antusiasme untuk pekerjaan yang dihadapi.

f. Keamanan

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja fisik tetap dalam keadaan aman, maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu factor kewanaman perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja adalah dengan memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM) serta mendirikan pos keamanan setempat.

4. Stres Kerja

4.1 Pengertian Stres Kerja

Stres merupakan salah satu gangguan psikologis, oleh karena itu antara stres dan kesehatan fisik dapat saling mempengaruhi. Stres bisa menyebabkan menurunnya kondisi fisik, sebaliknya penurunan kondisi fisik pun bisa menyebabkan stres. Menurut Swastha & Handoko (2011) Setiap manusia tentu ingin hidupnya sehat secara fisik dan psikologis, sehingga dua aspek kesehatan ini perlu diperhatikan secara bersamaan agar setiap individu tidak menjadi individu yang sakit. Stress 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. Stress 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 stress yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya. Menurut Ekawarna (2018), Stres kerja adalah stress yang berkaitan dengan pekerjaan. Stres kerja sendiri adalah pola kondisi emosional yang terjadi dalam merespons terhadap tuntutan dari dalam maupun dari luar organisasi. Dengan kata lain stress kerja memiliki hubungan dengan perasaan negatif karyawan tentang pekerjaan mereka. Cahyono, dan Koentjoro, 2015).

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dinyatakan bahwa stress kerja merupakan kondisi emosional seseorang terhadap berbagai penyebab timbulnya, ditandai dengan perubahan fisiologis dan perilaku seseorang dalam kehidupan.

4.2 Faktor-faktor stress kerja

Senot Imam (2010) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang menyebabkan stres antara lain :

a. Faktor Lingkungan

Ketidakpastian lingkungan mempengaruhi perancangan struktur organisasi, ketidakpastian juga mempengaruhi tingkat stres di kalangan para karyawan dalam sebuah organisasi. Bentuk-bentuk ketidakpastian lingkungan ini antara lain ketidakpastian ekonomi berpengaruh terhadap seberapa besar pendapatan yang diterima oleh karyawan maupun *reward* yang diterima karyawan, ketidakpastian politik berpengaruh terhadap keadaan dan kelancaran organisasi yang dijalankan, ketidakpastian teknologi berpengaruh terhadap kemajuan suatu organisasi dalam penggunaan teknologinya, dan ketidakpastian keamanan berpengaruh terhadap posisi dan peran organisasinya.

b. Faktor Organisasi

Beberapa faktor organisasi yang menjadi potensi sumber stres antara lain:

1. Tuntutan tugas dalam hal desain pekerjaan individu, kondisi kerja, dan tata letak kerja fisik.
2. Tuntutan peran yang berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam sebuah organisasi termasuk beban kerja yang diterima seorang individu.
3. Tuntutan antar-pribadi, yang merupakan tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain seperti kurangnya dukungan sosial dan buruknya hubungan antar pribadi para karyawan.
4. Struktur organisasi yang menentukan tingkat *diferensiasi* dalam organisasi, tingkat aturan dan peraturan, dan di mana keputusan diambil. Aturan yang berlebihan dan kurangnya partisipasi individu dalam pengambilan keputusan merupakan potensi sumber stres.
5. Kepemimpinan organisasi yang terkait dengan gaya kepemimpinan atau manajerial dan eksekutif senior organisasi. Gaya kepemimpinan tertentu dapat menciptakan budaya yang menjadi potensi sumber stres.

c. Faktor Individu

Faktor individu menyangkut dengan faktor-faktor dalam kehidupan pribadi individu. Faktor tersebut antara lain persoalan keluarga, masalah ekonomi pribadi, dan karakteristik kepribadian bawaan. Berdasarkan uraian di atas dapat dinyatakan bahwa faktor yang menyebabkan individu merasakan stres kerja adalah adanya berbagai macam faktor diantaranya yaitu tekanan kerja, faktor lingkungan, dan hubungan dengan rekan kerja

4.3 Jenis-jenis stress kerja

Menurut Quick dalam Rivai (2017 : 310) mengemukakan jenis stres menjadi dua, yaitu :

a. *Eustress* (stres positif)

Eustress merupakan hasil dari respon terhadap stres yang bersifat sehat, positif dan *konstruktif* (bersifat membangun). Hal tersebut termasuk kesejahteraan individu dan juga organisasi yang diasosiasikan dengan pertumbuhan, fleksibilitas, kemampuan adaptasi dan tingkat *performance* yang tinggi.

b. *Distress* (stres negatif)

Distress merupakan hasil dari respon terhadap stres yang bersifat tidak sehat, negatif dan *destruktif* (bersifat merusak). Hal tersebut konsekuensi individu dan juga organisasi seperti penyakit kardiovaskular dan tingkat kehadiran (*absenteesm*) yang tinggi, yang diasosiasikan dengan keadaan sakit, penurunan dan kematian.

4.4 Dampak stres kerja

Stres pada dosis yang kecil dapat berdampak positif bagi individu. Hal ini dapat memotivasi dan memberikan semangat untuk menghadapi tantangan. Sedangkan stres pada level yang tinggi dapat menyebabkan depresi, penyakit kardiovaskuler, penurunan respon imun, dan kanker (Donsu, 2017). Menurut Priyono (2016) dampak stres dibedakan dalam tiga kategori, yaitu :

- a. Dampak fisiologik :
 - 1) Gangguan pada organ tubuh hiperaktif dalam salah satu system tertentu.
 - 2) Gangguan system reproduksi.
 - 3) Gangguan lainnya, seperti pening (migrane), tegang otot, rasa bosan, dll.
- b. Dampak psikologi :
 - 1) Keletihan emosi, jenuh, penghayatan ini merupakan tanda pertama dan punya peran sentral bagi terjadinya burn-out.
 - 2) Kewalahan/keletihan emosi.
 - 3) Pencapaian pribadi menurun, sehingga berakibat menurunnya rasa kompeten dan rasa sukses.
- c. Dampak perilaku :
 - 1) Manakala stres menjadi distres, prestasi belajar menurun dan sering terjadi tingkah laku yang tidak diterima oleh masyarakat.
 - 2) Level stres yang cukup tinggi berdampak negatif pada kemampuan mengingat informasi, mengambil keputusan, mengambil klangkah tepat.
 - 3) Stres yang berat seringkali banyak membolos atau tidak aktif mengikuti kegiatan pembelajaran

4.5 Indikator Stres Kerja

Yan, Zhenzhen (2014) menuturkan indikator dalam stres kerja yaitu ada empat, yaitu:

- a. Kekhawatiran, yaitu rasa takut terhadap suatu hal yang baru atau belum diketahui dengan pasti di dalam pekerjaan. Perasaan khawatir selalu dialami oleh pekerja yang dikarenakan karena banyak faktor dari dalam pekerjaan tersebut.
- b. Gelisah, yaitu perasaan tidak nyaman yang dialami atau dirasakan oleh pekerja saat melaksanakan tugas dalam bekerja. Biasanya karena tugas tersebut memiliki resiko tinggi.

- c. Tekanan, yaitu perasaan tertekan dari seorang pekerja yang dirasakan saat dia melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dilakukan. Bisa disebabkan oleh pekerjaan itu sendiri karena terlalu berat bagi pekerja tersebut.
- d. Frustrasi, yaitu rasa kecewa akibat gagal dalam mengerjakan sesuatu atau tidak mencapai tujuan yang diinginkan. Biasanya dikarenakan kurang puas terhadap pekerjaan tersebut, tidak sesuai ekspektasi.

5. Kinerja karyawan

5.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas (Sutrisno, 2014).

Fahmi (2017), Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2013) menyebutkan jika kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan uraian di atas dapat dijelaskan jika kinerja karyawan adalah hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam sebuah pekerjaan untuk mencapai tujuan instansi

5.2 Aspek-aspek kinerja Karyawan

Mangkunegara (2013) menjelaskan pengukuran kinerja menggunakan aspek sebagai berikut:

- a. Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
- b. Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing.
- c. Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
- d. Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melakukan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan/instansi.

5.3 Faktor-faktor Kinerja Karyawan

Kinerja dalam suatu organisasi memiliki *standart* kerja yang berbeda tergantung dari kebijakan perusahaannya. Prawirosono (2014) mengemukakan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Efektivitas dan efisiensi dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas dari apakah efektif atau tidak.
- b. Otoritas dan tanggung jawab dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.
- c. Displin secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Displin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan.
- d. Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap

inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik.

5.4 Dimensi yang menunjang kinerja karyawan

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

- a. Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.
- b. Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan pekerjaan yang dihasilkan.
- c. Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang.
- d. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja

5.5 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan (Robbins, 2016: 260). Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

1. Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. 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 merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. 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. Misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan

3. Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Kinerja Karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut.
4. 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. Bahwa dalam pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya yang berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang ada di organisasi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh karyawan.
5. Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas Kinerja karyawan itu meningkat atau menurun dapat dilihat dari kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja karyawan, ketepatan waktu karyawan dalam bekerja disegala aspek, efektifitas dan kemandirian karyawan dalam bekerja. Artinya karyawan yang mandiri, yaitu karyawan ketika melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

B. Keterkaitan Antar Variabel

1. Pengaruh Kompensasi Finansial (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasibuan (2019), kompensasi finansial adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung, yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan. Untuk mengetahui apakah kompensasi finansial dapat meningkatkan motivasi, dapat merujuk pada teori Hierarki Kebutuhan dari Abraham Maslow, yang menyatakan bahwa imbalan terutama gaji atau upah termasuk sebagai alat untuk memenuhi kebutuhan dasar (*basic physiological needs*). Teori dasarnya adalah bahwa apabila kebutuhan dasar manusia belum terpenuhi, maka manusia akan mempunyai dorongan untuk berusaha, mungkin dengan bekerja lebih keras untuk memperolehnya. Imbalan atau kompensasi finansial dapat digunakan sebagai alat untuk mendorong kinerja karyawan dengan menciptakan kebijakan dan sistem kompensasi finansial serta memberikan penghargaan kepada karyawan yang memberikan kualitas kerja terbaik.

Berdasarkan beberapa penelitian, yaitu Muhammad (2019), Dwianto et al, (2019) dan Nugraha & Tjahjawati, (2018) mengatakan bahwa Kompensasi Finansial kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Lingkungan kerja fisik yang menyenangkan sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga lingkungan kerja fisik dikatakan baik apabila ketika karyawan dapat memberikan kontribusi yang besar kepada perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung dalam kemajuan perusahaan. Lingkungan kerja fisik yang kurang menyenangkan akan membuat karyawan memiliki performa yang menurun dan waktu pencapaian tugas yang telah diberikan dapat berjalan tidak sesuai dengan target yang diberikan sehingga hal hasil sistem kerja yang diterapkan menjadi tidak efektif dan efisien, sebaliknya lingkungan kerja fisik yang menyenangkan akan memberikan dampak yang baik terhadap diri sendiri dan perusahaan sehingga karyawan memperoleh kepuasan

dalam pencapaian kinerjanya dan perusahaan juga memperoleh tujuan perusahaan yang ingin dicapainya.

Berdasarkan beberapa penelitian, yaitu Huda (2017), Amsyari Mukti (2018) dan Hutami et al. (2020) mengatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh stres kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y)

Stres kerja digambarkan sebagai rasa tidak nyaman yang dirasakan oleh individu yang kemampuan dan sumber daya mereka tidak dapat diatasi dengan tuntutan, peristiwa dan situasi ditempat kerja mereka (Karimi dan Alipour, 2011). Stres kerja mempunyai pengaruh dalam kinerja karyawan yang disebabkan adanya tugas yang terlalu banyak. Stres kerja dapat muncul bila banyaknya tugas tidak sebanding dengan kemampuan baik fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia. Selain itu stres kerja juga terjadi karena terhambatnya promosi jabatan, penilaian staf sama sekali kurang optimal, penghargaan (*reward*) kepada karyawan yang berprestasi tidak pernah ada dan ketidaksesuaian jenjang pendidikan atau keahlian dengan tugas yang dibebankan kepada karyawan.

Berdasarkan beberapa penelitian yaitu Cristine Julvia (2016), Lukito & Alriani (2018), Ade Agus Diama Purwa Diputra dan Ida Bagus Ketut Surya (2019) mengatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

C. Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 menunjukkan rangkuman penelitian terdahulu yang mempunyai relevansi dengan judul proposal penelitian untuk mempermudah peneliti sebagai rujukan dalam menyusun proposal penelitian.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

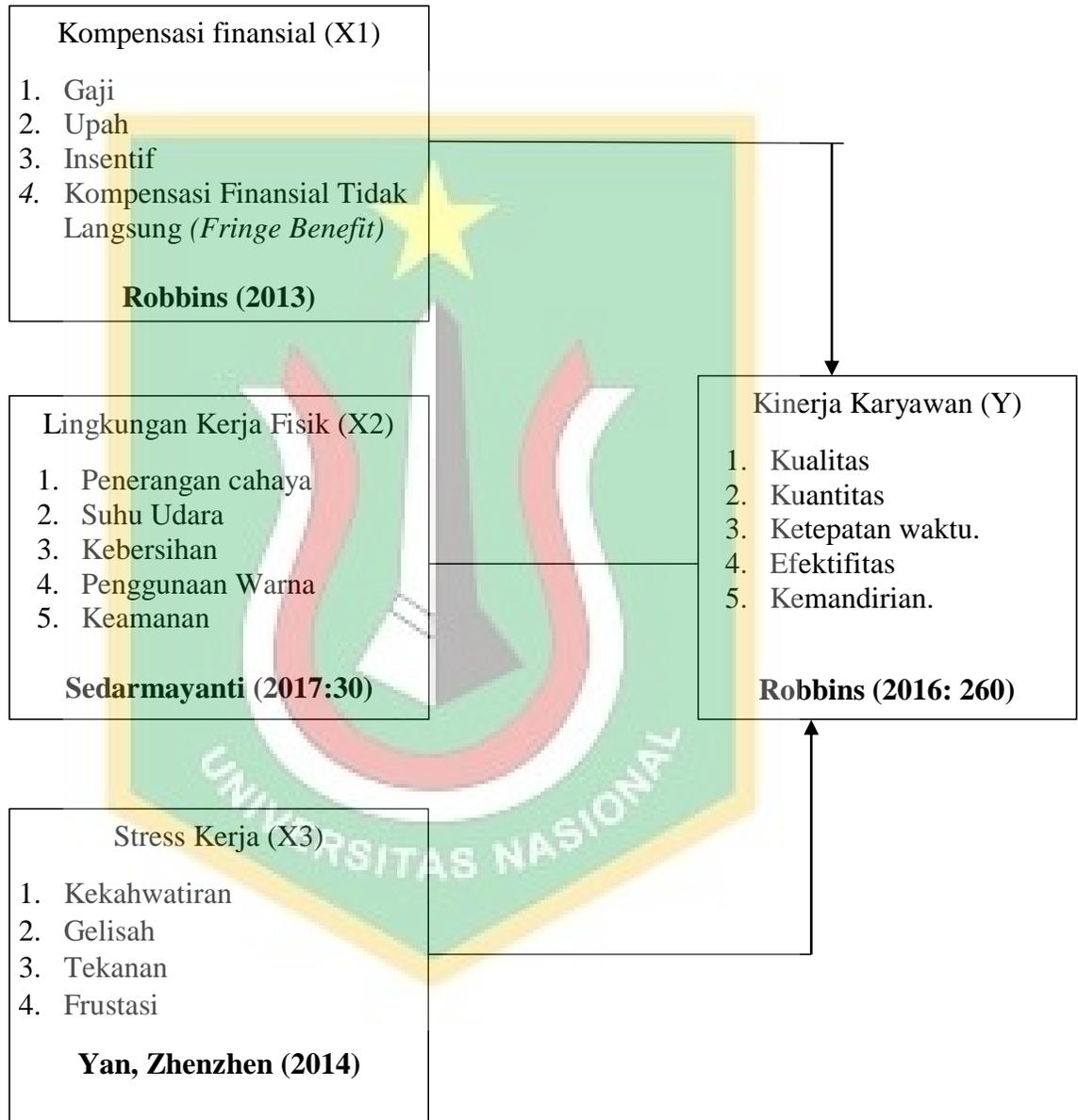
No	Nama Peneliti, Judul dan Tahun	Variabel dan Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Arief Chaidir "Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Finansial dengan Kinerja pegawai" (2011)	X1=Kepimpinan X2=Stress Kerja X3=Displin Kerja X4=Kompensasi Finansial Y=kinerja pegawai Metode: Regresi Linier Berganda	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Boyolali. Ada pengaruh negatif antara stres kerja terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Boyolali.
2	Reinhard Efraim Murbijanto "Analisis Pengaruh Kompetensi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi) " (2013)	X1= Kompetensi X2=Lingkungan Kerja fisik Y=Kinerja pegawai Metode: Regresi Linier Berganda	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi kerja dan lingkungan kerja fisik positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas tenaga kerja Kabupaten Bekasi
3	Heny Sidanti "Pengaruh lingkungan kerja fisik, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di koperasi pegawai republik Indonesia (kpri) ikatan membangun bahagia sejahtera jambon ponorogo" (2015)	X1=Lingkungan kerja fisik X2=Displin kerja X3=Motivasi kerja Y=Kinerja pegawai Metode: Regresi Linier Berganda	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil di koperasi pegawai republik Indonesia (kpri) ikatan membangun bahagia sejahtera jambon ponorogo
4	Cristine Julvia "Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan" (2016)	X1=Stres Kerja X2=Konflik Kerja Y=Kinerja Karyawan Metode: Regresi Linier Berganda	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
5	Anik Irawati "Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating" (2018)	X1= Stres Kerja X2=Motivasi Kerja X3= Kompensasi Finansial Y= Kinerja Karyawan	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Stres Kerja, Motivasi Kerja dan kompesasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

No	Nama Peneliti, Judul dan Tahun	Variabel dan Metode Penelitian	Hasil Penelitian
6	Desta Pradina "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stress Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Imigrasi Kelas I Surakarta" (2018)	X1=Gaya Kepimpinan X2=Stress Kerja X3=Disiplin Kerja Y=Kinerja karyawan Metode: Regresi Linier Berganda	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, stres kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di kantor imigrasi kelas I surakarta.
7	Amsyari Mukti "Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan" (2018)	X1=Gaya Kepimpinan X2=Motivasi X3=Disiplin Kerja X4=Lingkungan Kerja Y=Kinerja karyawan Metode: Regresi Linier Berganda	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan,
8	Ade Agus Dharma Purwa Diputra dan Ida Bagus Ketut Surya. "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja Karyawan PT. Destination Asia Bali" (2019)	X1=Stres Kerja Y=Kinerja Karyawan Metode: Regresi Linier Berganda	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
9	Hutami et al "Pengaruh Kompensasi Finansial dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan" (2020)	X1= Kompensasi Finansial X2=Lingkungan Kerja Y=Kinerja Karyawan Metode: Regresi Linier Berganda	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
10	Funy & Widjaja "Pengaruh Kompensasi Finansial, Lingkungan Kerja, Fasilitas Terhadap Kinerja karyawan PT IIS Universitas Tarumanagara" (2020)	X1= Kompensasi Finansial X2=Lingkungan Kerja X3= Fasilitas Kerja Y=Kinerja karyawan Metode: Regresi Linier Berganda	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja, dan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber: data sudah diolah oleh penelitian

D. Kerangka Analisis

Berdasarkan tinjauan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun suatu kerangka analisis dalam penelitian ini, Gambar 2.1 menunjukkan kerangka analisis pada penelitian ini :



Gambar 2. 1 Kerangka Analisis

E. Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1: Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Surgika Alkesido.

H2: Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Surgika Alkesido.

H3: Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Surgika Alkesido.



