

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era perekonomian modern bebas dunia sekarang terjadi iklim kompetisi yang tinggi di segala bidang yang menuntut perusahaan untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Tingkat kompetisi yang tinggi menuntut pula suatu perusahaan mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimilikinya, hal ini disebabkan oleh pengaruh yang kuat dari sumber manusia terhadap efektivitas dan efisiensi perusahaan. Manajemen sumber daya manusia memiliki makna penting sebagai salah satu fungsi manajemen selain fungsi manajemen pemasaran, keuangan, dan produksi. Di mana manajemen sumber daya manusia juga meliputi usaha dan aktivitas suatu perusahaan dalam pengelolaan sumber daya manusianya yang dimiliki secara umum. Dimulai dari proses pengadaan karyawan, penempatan, pengelolaan, pemeliharaan, pemutusan hubungan kerja, hingga hubungan industrial.¹

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk menunjang aktivitas organisasi demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan

¹ Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013), 2-3.

karier, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenaga kerjaan yang baik.²

Karyawan sebagai sumber daya manusia merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik tentunya akan mendorong perusahaan ke arah pencapaian tujuan. Karyawan merupakan sumber daya langsung yang terlibat dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Oleh sebab itu, perusahaan harus memberikan empati dan perhatian maksimal bagi karyawan, baik perhatian yang memiliki hubungan langsung dalam upaya peningkatan kemampuan dan keterampilan karyawan maupun tingkat kesejahteraannya. Hal tersebut patut dilakukan guna menciptakan kinerja karyawan untuk bekerja secara optimal sesuai dengan standar kerja perusahaan. Kinerja merupakan hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan, karena kinerja karyawan tentunya juga akan mempengaruhi kualitas dan kuantitas perusahaan dalam menghadapi persaingan seiring perkembangan zaman.

Salah satu aspek yang dapat menjaga dan mempertahankan kinerja karyawan ialah stres kerja yang rendah. Dalam suatu perusahaan, stres kerja juga merupakan salah satu problem yang sangat penting untuk dibahas, karena hal ini tidak hanya menyangkut karyawan saja melainkan juga bisa menyangkut keberlangsungan perusahaan. Adanya keadaan ini memang juga harus dipikirkan khususnya oleh pihak manajemen karena hal ini juga menyangkut keberlangsungan para karyawan dan perusahaan agar tetap berjalan dengan baik.

² Liljan Poltak Sinambela, *MSDM (Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja)*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2016), 8.

Dalam kehidupan sehari-hari, stres kerja yang dialami karyawan boleh jadi disebabkan beban kerja yang terlalu berat dengan waktu yang pendek, atau karena tugas rangkap yang disandang oleh karyawan, sehingga mereka para karyawan merasa kelelahan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Terlebih-lebih mereka sering mendapat tugas tambahan yang menyita waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Stres kerja merupakan respon fisik dan emosional yang menjadi masalah serius yang diakibatkan oleh ketidak sesuaian kemampuan, sumber daya, atau kebutuhan pekerja dengan pekerjaan yang dilakukannya. Membuat makna ditempat kerja akan memberi efek pengaruh stres kerja pada makna hidup. Karena semakin banyak orang mampu membuat makna ditempat kerja, maka semakin sedikit efek stres kerja pada keseluruhan hidup.³

Gusti Yuli Asih, Hardani Widhiastuti dan Rusmalia Dewi. Handoko “mengungkapkan bahwa stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi suatu seseorang. Stres yang berlalu secara berlebihan dapat menghambat kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sedangkan, Fincham dan Rhodes mengungkapkan bahwasanya Stres kerja bisa diartikan sebagai sumber atau stressor kerja yang menyebabkan reaksi terhadap individu berupa reaksi fisiologis, psikologis, dan perilaku. Lingkungan pekerjaan berpotensi sebagai stressor kerja. Stressor kerja

³ Hardani Widhiastuti, Gusti Yuli Asih dan Yudi Kurniawan, *Mengelola Stres pada Pekerjaan yang Beresiko Tinggi*, (Semarang: Universitas Semarang Press, 2020), 1-3.

merupakan segala kondisi pekerjaan yang dipersepsikan terhadap karyawan sebagai suatu tuntutan yang dapat menimbulkan stres saat kerja.⁴

Untuk meningkatkan gairah bekerja karyawan salah satu usaha yang dapat dilakukan perusahaan adalah dengan memberikan upah atau kompensasi. Kompensasi adalah pemberian balas jasa oleh perusahaan dalam bentuk finansial atau non finansial kepada karyawan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan.⁵

Kompensasi merupakan hal penting dalam memberikan dorongan atau motivasi utama pada seorang karyawan untuk bekerja. Hal ini berarti bahwa karyawan menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan waktu bukan semata-mata ingin membaktikan atau mengabdikan diri pada perusahaan, tetapi ada tujuan lain yaitu mengharapkan imbalan atau jasa atas hasil yang telah diberikan. Kompensasi ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara perusahaan dan Karyawan, di dalam kompensasi terdapat sistem upah, gaji, insentif yang menghubungkan kompensasi dengan kinerja dalam hal tertentu.

Edwin B. Filippo menyatakan bahwa “*Wages is defined as the adequate and equitable remuneration of personnel for their contribution to organizational objectives* (artinya; bahwa upah didefinisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak yang diberikan kepada karyawan atas jasa-jasanya dalam rangka membantu pencapaian tujuan suatu perusahaan)”.⁶

⁴ Gusti Yuli Asih, Hardani Widhiastuti dan Rusmalia Dewi, *Stres Kerja*, (Semarang: Universitas Semarang Press, 2018), 1.

⁵ Hidayanti, Farida Daut, Chyntia Sukwanti, Giovanni Wijaya dan Sarawanan, *Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Karya Plasindo Eksporir Kantong Pelastik*, Jurnal Manajemen Vol.11 No.2, (2019), 151.

⁶ Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013), 160.

Bagi karyawan, kompensasi yang mereka terima merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan atas kontribusi yang telah mereka berikan. Salah satu alasan individu mereka bekerja adalah untuk memperoleh kompensasi atau imbalan. Kompensasi menjadi sangat penting karena dengan kompensasi yang diterima, individu akan dapat memenuhi kebutuhan (makanan, pakaian, dan biaya tempat tinggal) maupun kebutuhan sekunder dan kebutuhan tertier. Pemenuhan kebutuhan-kebutuhan tersebut pada akhirnya juga ikut menentukan kualitas kerja individu.⁷ Apabila kompensasi yang diterima kurang memadai, maka kinerja dari karyawan tentunya juga akan menurun.

Terkait mengenai dua hal di atas mengenai Stres kerja dan Kompensasi kerja tentunya dua hal tersebut mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, membahas tentang kinerja. Kinerja pada dasarnya merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu perusahaan secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi.⁸

Beberapa peneliti terdahulu yang penelitiannya berkaitan dengan *stres kerja, kompensasi dan kinerja karyawan* telah dilakukan, hasil yang diperoleh dari beberapa penelitian tersebut beragam. Diantaranya adalah yang dilakukan oleh Hestin Yolanda (2018) menunjukkan bahwa pada variabel kompensasi

⁷ Rocky Potale dan Yantje Uhing, *Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado*, Jurnal EMBA Vol. 3 No. 1, (Maret, 2015), 64.

⁸ Bintoro dan Daryanto, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: Gava Media, 2017), 2.

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi pada variabel stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Aidila Afriza (2021) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan. Lady Al Qarimah Nasution (2019) penelitiannya menunjukkan bahwa stres kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Sinambela, dkk mengemukakan pendapatnya bahwa “kinerja Karyawan sebagai kemampuan individu dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu”. Kinerja sangatlah penting, sebab dengan adanya kinerja tentunya ini akan dapat mengetahui seberapa jauh kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu memang diperlukan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.⁹

Oleh karena itu, seorang pimpinan harus memiliki penguasaan sumber daya manusia yang baik sehingga dapat mengelola karyawan sesuai dengan kemampuan. Jika pengelolaan karyawan tepat maka kepuasan kinerja kerja akan dirasakan masing-masing pihak yang bersangkutan dalam suatu perusahaan.

Pegadaian lahir dari interaksi permintaan dan penawaran terhadap tunai dalam waktu yang cepat dengan barang yang berharga sebagai jaminannya. Selama ini bisnis pegadaian relative tumbuh dan berkembang dengan baik yang dilaksanakan oleh swasta ataupun pemerintah. Tingginya permintaan terhadap praktik gadai bahkan menyebabkan munculnya pelaku bisnis gadai dalam

⁹ Ibid 105.

berbagai skala dengan beragam model dan bentuk transaksi. Tak jarang karena masyarakat membutuhkan dana dengan cepat, gadai barang menjadi salah satu modus rentenir dalam menjalankan operasinya. Pegadaian merupakan “*trademark*” dari lembaga keuangan milik pemerintah yang menjalankan kegiatan usaha dengan prinsip gadai.¹⁰

Kegiatan umum yang dilakukan PT. Pegadaian Syariah saat ini adalah melakukan aktivitas pembiayaan seperti kredit gadai serta menawarkan produk berupa sejumlah jasa non-gadai seperti penitipan barang, penaksiran nilai barang, dan gold counter, namun tetap dalam pengertian pegadaian yang sebenarnya.

Kini PT. Pegadaian Syariah memiliki Cabang dan Unit Pelayanan Cabang (UPC) dengan jumlah mencapai 4400 outlet diseluruh Indonesia, dan salah satunya di Kantor Cabang Pegadaian Syariah Prenduan, yang beralamat di Jalan Raya Prenduan No. 22, Pesisir, Prenduan, Kecamatan Pragaan, Kabupaten Sumenep, Jawa Timur (69465).

Berdiri sejak tanggal 12 Desember 1985, memiliki unit-unit sebagai berikut; UPS Kapedi, UPS Ganding, UPS Guluk-Guluk, UPS Pasar Keppo, dan UPS Paghendingan. Kantor ini mengalami perkembangan fluktuatif tapi cenderung berkembang sampai sekarang, awalnya kantor ini berada disebelah barat kantor yang baru namun dikarenakan lokasi yang kurang strategis, kantor dipindah 15 meter ke sebelah kantor yang lama dan menghadap langsung kejalan raya desa Prenduan.

¹⁰ Nur Rianto Al Arif, *Lembaga Keuangan Syariah*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2012), 150-151.

Untuk menghadapi persaingan dengan lembaga keuangan yang lainnya, Pegadaian Syariah tentu harusnya dapat memberikan pelayanan yang baik kepada nasabahnya. Melihat upaya tersebut tentunya ditujukan untuk perusahaan semakin unggul dalam bersaing, selain itu karyawan dituntut memiliki kinerja yang baik agar berhasil dalam menjalankan visi dan misi dari perusahaan.

Stres kerja dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal terdiri dari kepribadian, sedangkan faktor eksternal berupa faktor lingkungan perusahaan. Dari wawancara yang peneliti lakukan dengan salah satu karyawan pada Kantor Cabang Pegadaian Syariah Preduan mengatakan bahwa jam kerja yang terlalu lama dan sedikitnya hari libur yang diterima oleh karyawan menjadi faktor penyebab terjadinya stres kerja sehingga faktor tersebut yang menjadi akibat dari kinerja karyawan menurun.

Pemberian kompensasi untuk karyawan dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja kerja, apalagi kompensasi tersebut diberikan secara tepat dan benar. Namun bila kompensasi diberikan tidak tepat tentunya hal tersebut akan mempengaruhi kinerja kerja dari seorang karyawan. Di Kantor Cabang Pegadaian Syariah Preduan, pemberian kompensasi berupa bonus yang tidak dicairkan adalah ketika karyawan tidak dapat menyelesaikan beban tugas lemburnya, hal tersebut memberikan dilema terhadap karyawan dan juga membuat kinerja dari karyawan menurun.¹¹

Penting bagi Pegadaian Syariah untuk menjaga kinerja para karyawannya dari masalah stres kerja, agar para karyawan di Pegadaian Syariah tidak

¹¹ Harfan Saraji, Customer Service Kantor Cabang Pegadaian Syariah Preduan, *Wawancara Lewat Telepon* (14 November 2022).

mengalami hambatan dan masalah dalam menghadapi dunia kerja dan tidak hanya pada stres kerja. Pemberian kompensasi pada karyawan juga penting untuk dikedepankan, karena dengan pemberian kompensasi karyawan dapat mendorong semangat dan menjaga efektifitas kinerjanya diperusahaan.

Dengan hal-hal yang telah dipaparkan diatas dan melihat uraian yang telah ada pada latar belakang maka peneliti akan mengkaji dan menganalisis bagaimana “Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Kantor Cabang Pegadaian Syariah Prenduan”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan diatas, maka permasalahan yang diangkat penulis adalah sebagai berikut:

1. Apakah Stres Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan Kantor Cabang Pegadaian Syariah Prenduan?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan Kantor Cabang Pegadaian Syariah Prenduan?
3. Apakah Stres Kerja dan Kompensasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Kantor Cabang Pegadaian Syariah Prenduan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, adapun beberapa tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini antara lain adalah:

1. Untuk mengetahui Stres Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan Kantor Cabang Pegadaian Syariah Prenduan.
2. Untuk mengetahui Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan Kantor Cabang Pegadaian Syariah Prenduan.
3. Untuk mengetahui Stres Kerja dan Kompensasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Kantor Cabang Pegadaian Syariah Prenduan.

D. Asumsi Penelitian

Asumsi penelitian merupakan anggapan dasar atau postulat tentang suatu hal berkenaan dengan masalah penelitian yang kebenarannya sudah diterima oleh peneliti. Fungsi anggapan dasar dalam sebuah penelitian adalah sebagai landasan berfikir dan bertindak dalam melaksanakan penelitian¹² asumsi sangatlah diperlukan dalam melakukan suatu penelitian, agar peneliti dapat menentukan dan merumuskan hipotesis. Secara sederhana asumsi merupakan anggapan dasar yang sifatnya subjektif yang mana anggapan dasar tersebut dapat berbeda dengan peneliti lainnya. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh adanya faktor-faktor dari stress kerja dan kompensasi.

¹² Tim Penyusun Pedoman Penulisan Karya Ilmiah, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah, Edisi Revisi*, (Pamekasan: IAIN Madura, 2020), 17.

Variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya yaitu; stres kerja¹³, kompensasi¹⁴, disiplin kerja¹⁵, kepuasan kerja¹⁶, lingkungan kerja¹⁷, beban kerja¹⁸, konflik kerja¹⁹, dan motivasi kerja²⁰. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya yaitu; stres kerja dan kompensasi. Sedangkan variabel lainnya yaitu disiplin kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, beban kerja, konflik kerja, dan motivasi kerja yang dianggap nilainya konstan (*ceteris paribus*).

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah pernyataan sementara terhadap masalah penelitian yang secara teoritis dianggap paling mungkin atau paling tinggi tingkat kebenarannya. Secara teknik, hipotesis adalah pernyataan mengenai keadaan populasi yang akan diuji kebenarannya melalui data yang diperoleh dari sampel penelitian. Secara

¹³ Nyayu Apni Yulianti, Luis Marnisah, Roswaty, *Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Arwana Mas Palembang*, Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM, Vol. 3 No. 1, Maret, 2022.

¹⁴ Hidayanti, Farida Daut, Chyntia Sukwanti, Giovanni Wijaya dan Sarawanan, *Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Karya Plasindo Eksporthir Kantong Pelastik*, Jurnal Manajemen Vol. 11 No. 2, 2019.

¹⁵ Pupuh Dwi Partika, Bambang Ismanto dan Lelahestar Rina, *Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerjadan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ekowisata Taman Air Tlatar Boyolali*, Jurnal Benefita, Vol. 5 No. 2, Juli 2020.

¹⁶ Sentot Iskandar dan Gredi Granada Sembada, *Pengaruh Beban Kerja, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank BJB Cabang Padalarang*, Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship, Vol. 6 No.1, April 2012.

¹⁷ Rizal Nabawi, *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol. 2 No. 2, September 2019.

¹⁸ Kadek Ferrania Paramitadewi, *Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan*, Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6 No. 6, 2017.

¹⁹ Muhammad Ekhsan dan Burhan Septian, *Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan, Vol. 1 No. 1, 2020.

²⁰ Muhamad Ekhsan, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan, Vol. 13 No. 1, 2019.

statistik, hipotesis merupakan pernyataan keadaan parameter yang akan diuji melalui statistik sampel.²¹ Hipotesis dari penelitian ini adalah:

Ha.1 : Stres Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan Kantor Cabang Pegadaian Syariah Prenduan.

Ha.2 : Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan Kantor Cabang Pegadaian Syariah Prenduan.

Ha.3 : Stres Kerja dan Kompensasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Kantor Cabang Pegadaian Syariah Prenduan.

F. Kegunaan Penelitian

adapun kegunaan yang dapat di ambil dalam penelitian ini sebagai berikut, yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini di harapkan mempunyai manfaat sebagai berikut:

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, pengetahuan, dan pengalaman peneliti serta dalam menerapkan, mengembangkan dan melatih intelektual secara ilmiah sehingga dapat memperluas pengetahuan yang berfokus pada ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, lebih khususnya pada Stres Kerja, Kompensasi, dan pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan.

²¹ Enny Radjab dan Andi Jam'an, *Metodologi Penelitian Bisnis*, (Makassar: Universitas Muhammadiyah Makassar Press, 2017), 54-55.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi rekomendasi penelitian yang akan datang dan referensi untuk peneliti selanjutnya serta dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan mengenai penelitian sejenis.

c. Bagi IAIN Madura

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan penelitian lebih lanjut mengenai Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan serta menjadi referensi tambahan.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat sebagai berikut:

Bagi Perusahaan yang diteliti

Penelitian ini diharapkan dapat di jadikan masukan dan saran dalam peningkatan kinerja karyawan kantor cabang pegadaian syariah proundan dengan melihat faktor stres kerja dan kompensasi.

G. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian bisa diartikan sebagai batasan-batasan dalam variabel sehingga menjadi fokus dan pembahasan tidak meluas.

1. Ruang Lingkup Materi

Dalam ruang lingkup materi ini menggunakan dua variabel yang menjadi faktor kajian, yaitu Stres Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) serta satu variabel (Y)

yaitu Kinerja Karyawan. Agar variabel dalam penelitian ini tidak meluas pembahasannya, maka diperlukan pembatasan materi yang harus diteliti, yaitu:

a. Stres Kerja (X1)²²

- 1) Kondisi Kerja
- 2) Konflik Peran
- 3) Pengembangan Karir
- 4) Struktur Organisasi

b. Kompensasi (X2)²³

- 1) Upah dan Gaji
- 2) Insentif
- 3) Tunjangan
- 4) Fasilitas

c. Kinerja (Y)²⁴

- 1) Kuantitas Kerja
- 2) Kualitas Kerja
- 3) Ketepatan Waktu
- 4) Efektivitas
- 5) Kemandirian
- 6) Komitmen Kerja

²² Yulianus Hutabarat, *Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi*, (Malang; Media Nusa Creative, 2017), 77.

²³ Sofyan Tsauri, *Manajemen Kinerja (Performance Management)*, (Jember: STAIN Jember Press, 2014), 210.

²⁴ Bintoro dan Daryanto, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: Gava Media, 2017), 107.

2. Ruang Lingkup Lokasi

Peneliti mengambil objek penelitian atau lokasi penelitian di Kantor Cabang Pegadaian Syariah Prenduan yang lokasi nya terletak dan bertepatan di Jalan Raya Prenduan No. 22, Pesisir, Prenduan, Kecamatan Pragaan, Kabupaten Sumenep, Jawa Timur (69465).

H. Definisi Istilah

Definisi Istilah dapat disebut juga sebagai Definisi Operasional, definisi operasional dimaksudkan untuk menjelaskan makna variabel yang sedang diteliti dalam prespektif peneliti berdasarkan eksplorasi teori-teori yang telah difahami. Definisi operasional variabel ini menjadi unsur penting yang memberitahukan bagaimana cara mengukur suatu variabel yang diteliti.²⁵ Oleh karena itu variabel-variabel dalam penelitian harus didefinisikan se jelas mungkin dalam bentuk definisi operasional.

Definisi Istilah dalam penelitian ini dengan Judul “Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Cabang Pegadaian Syariah Prenduan” ialah diantaranya:

1. Stres Kerja

Stres Kerja adalah sebagai tanggapan proses internal atau eksternal yang mencapai tingkat ketegangan fisik dan psikologis sampai pada batas atau melebihi batas kemampuan subyek. Stres dalam bekerja selain dapat menurunkan tingkat

²⁵ Imam Machali, *Metode Penelitian (Kuantitatif Panduan Praktis Merencanakan, Melaksanakan dan Analisis dalam Penelitian Kuantitatif)*, (Yogyakarta: Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2021), 62.

kesehatan dapat pula mempengaruhi tingkat produktivitas kerja dan pada akhirnya mempengaruhi kualitas kerja”.²⁶

2. Kompensasi

Kompensasi adalah segala bentuk pendapatan atau penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya baik yang bersifat keuangan ataupun non keuangan sebagai pengganti balas jasa atau kontribusi jasa mereka terhadap perusahaan. Kompensasi diberikan ada yang bersifat tetap dan bersifat tidak tetap. Tetap yang artinya kompensasi akan dibayar kepada karyawan, seperti gaji, dan tunjangan secara bulanan. Sedangkan tidak tetap ialah kompensasi diberikan tergantung dari prestasi kerjanya atau dengan pertimbangan tertentu.²⁷

3. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang (karyawan) atau sekelompok dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasidalam periode waktu tertentu. Kinerja diartikan sebagai hasil usaha seseorang yang dicapai dengan kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu.²⁸

I. Kajian Penelitian Terdahulu

Kajian terdahulu merupakan hasil penelitian terdahulu, yang dapat berfungsi sebagai bahan analisis berdasarkan kerangka teoretik yang dibangun dan

²⁶ Hardani Widhiastuti, Gusti Yuli Asih dan Yudi Kurniawan, *Mengelola Stres pada Pekerjaan yang Beresiko Tinggi*, (Semarang: Universitas Semarang Press, 2020), 2-3.

²⁷ Nurjaya, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, (Bandung: CV. Media Sains Indonesia, 2020), 146-147.

²⁸ Meithiana Indrasari, *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Tinjauan dari DIMensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan)*, (Sidoarjo: Indomedia Pustaka, 2017), 50-51.

sebagai pembeda dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Pada penelitian ini, peneliti juga ingin menguji dan menganalisis bagaimana *Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Cabang Pegadaian Syariah Prenduan*. Melalui hasil dari penelitian yang telah dilakukan sebelumnya menjadi dasar dan acuan yang perlu dilakukan berupa temuan-temuan yang dapat dijadikan sebagai data pendukung. Hasil dari penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang sedang dibahas pada penelitian ini terkait dengan pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dapat disimak pada tabel 1.1 dan uraian dibawah ini berikut:

1. Hestin Yolanda (2018), melakukan penelitian yang berjudul *Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Pinago Utama Palembang*. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif. Hasil dari perhitungan di penelitian ini, pada uji F nya memperlihatkan F_{hitung} 10,34 serta memperoleh F_{tabel} 3,20 maka nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan nilai $10,34 > 3,20$ serta Sig $0,0189 < 0,05$ yang bermakna secara simultan berdampak serta signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Pinago Palembang.
2. Lady Al Qarimah Nasution (2019), melakukan penelitian yang berjudul *Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero)*. Jenis metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan penelitian kuantitatif dan asosiatif. Hasil penelitian menunjukkan pada Uji F yang memperlihatkan F_{hitung} 10,100 serta memperoleh F_{tabel} 3,11 maka nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan nilai $10,100 > 3,11$

dengan Sig 0,000 <0,05. Yang bermakna secara simultan berdampak serta signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) maka H_a diterima serta H_0 ditolak.

3. Aidila Afriza (2021), melakukan penelitian dengan judul *Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI Syariah pada Kantor Cabang S. Parman Kota Bengkulu*. Metode penelitian yang digunakan oleh Peneliti ialah metode penelitian kuantitatif. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel independennya (Stres Kerja) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependennya (Kinerja Karyawan).
4. Muhammad Anis dan Sulastri Irbayuni (2021), melakukan penelitian dengan judul *Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Mahakam Kencana Intan Padi*. Jenis Metode penelitian yang digunakan oleh kedua peneliti ini ialah metode penelitian kuantitatif dengan teknik yang dipakai pada penelitannya ialah *purposive sampling*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan pada hasil hitung dari Path Coefficients (Mean, STDEV, T-Values) nya terhadap variabel Stres Kerja (X_1) dengan *path coefficients* sebesar 0,274219 dan nilai *T-statistic* sebesar 2,360152 lebih besar dari nilai $Z \alpha = 0,05$ (5%) = 1,96 , maka Signifikan (positif) yang berarti hasilnya berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja (Y) dapat diterima, dan terhadap variabel Kompensasi (X_2) dengan *path coefficients* sebesar 0,395867 dan nilai *T-statistic* sebesar 2,600357 lebih besar dari nilai $Z \alpha = 0,05$ (5%) = 1,96 , maka Signifikan (positif) dan hasilnya juga dapat diterima dan berpengaruh positif terhadap variabel dependennya.

5. Muhammad Ekhsan dan Burhan Septian (2020), melakukan penelitian dengan judul *Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cabinindo Putra*. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Hasil dari penelitian ini pada penghitungan Nilai R Square nya memperoleh sebesar 0,701 atau 70,1%. Hal ini menunjukkan bahwa presentase sumbangan berpengaruh pada variabel independen stres kerja, konflik kerja dan kompensasi terhadap kinerja Karyawan sebesar 70,1%.

Tabel 1.1

Daftar Penelitian Terdahulu.

NamaPeneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
Hestin Yolanda (2015)	Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Pinago Utama Palembang.	Sama-sama menggunakan variabel Stres Kerja dan Kompensasi Variabel Y nya sama-sama menggunakan Kinerja Karyawan. Sama-sama menggunakan metode penelitian kuantitatif.	Objek penelitian Hestin Yolanda berada di PT. Pinago Utama Palembang.
Lady Al Qarimah Nasution (2019)	Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero)	Sama-sama menggunakan Stres kerja sebagai salah satu variabel X nya. Menggunakan Kinerja Karyawan	Objek penelitian Lady Al Qarimah Nasution dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero).

		sebagai variabel Y.	
Aidila Afriza (2021)	Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI Syariah pada Kantor Cabang S. Parman Kota Bengkulu	Sama-sama menggunakan Stres Kerja sebagai variabel X pertamanya. Sama-sama menggunakan Kinerja Karyawan (Y) sebagai Variabel Dependennya	Penelitian Putri Aidila Afriza hanya menggunakan satu variabel Independen Objek penelitian Aidila Afriza berada di PT. BRI Syariah pada Kantor Cabang S. Parman Kota Bengkulu
Muhammad Anis dan Sulastri Irbayuni (2021)	Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Mahakam Kencana Intan Padi	Dua variabel independen yang digunakan sama-sama menggunakan stres kerja dan kompensasi serta variabel dependennya juga sama yaitu kinerja Karyawan	Objek penelitian Muhammad Anis dan Sulastri Irbayuni berada di PT. Mahakam Kencana Intan Padi
Muhammad Ekhsan dan Burhan Septian (2020)	Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cabinindo Putra	Variabel dependen yang digunakan sama-sama tentang kinerja Karyawan	Menggunakan tiga variabel X sebagai variabel independen yaitu tambahan variabelnya ialah Konflik kerja Obyek penelitiannya di PT. Cabinindo Putra

Sumber : Data diolah oleh Penulis.