

BAB II

LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

2.1 Kompensasi

2.1.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh seseorang, baik berwujud fisik ataupun nonfisik dan harus dihitung lalu diberikan kepada seseorang. Kompensasi juga berarti seluruh imbalan yang diterima oleh seorang pekerja atau karyawan atas jasa atau hasil dari pekerjaannya dalam sebuah perusahaan dalam bentuk uang atau barang, baik secara langsung maupun tidak langsung. Beberapa pendapat mengenai kompensasi menurut para ahli, Hasibuan (2017:119) mengemukakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sedangkan Wibowo (2016:271) mengemukakan Kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Widodo (2016:155) juga berpendapat kompensasi adalah bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat.

Berdasarkan defeni menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

2.1.2 Dimensi Kompensasi

Menurut Badriyah (2015:164) dimensi dan indikator kompensasi dibagi menjadi:

1. Gaji/upah, balas jasa yang dibayar secara periodik kepada pegawai yang tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Terdapat beberapa dalam pemberian gaji, yaitu sebagai berikut:
 - a. Keadilan dalam pemberian gaji
 - b. Kelayakan dalam pemberian gaji
 - c. Ketepatan waktu dalam pemberian gaji.
2. Insentif, balas jasa yang diberikan kepada pegawai tertentu, yang prestasinya di atas prestasi standar, pemberian insentif dimaksudkan untuk memotivasi pegawai agar bekerja lebih bersemangat sehingga produktivitas pegawai meningkat. Terdapat beberapa dalam pemberian insentif, yaitu sebagai berikut:
 - a. Keadilan dalam pemberian insentif
 - b. Kelayakan dalam pemberian insentif
 - c. Ketepatan waktu dalam pemberian insentif
3. Bonus, balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan apabila melebihi target, diberikan satu sekali terima tanpa suatu ikatan pada masa yang akan datang, beberapa persen dari laba yang kemudian dibagikan kepada yang berhak menerima bonus. Terdapat beberapa dalam pemberian bonus, yaitu sebagai berikut:

- a. Keadilan dalam pemberian bonus
 - b. Kelayakan dalam pemberian bonus
 - c. Ketepatan waktu dalam pemberian bonus
4. Tunjangan, pemberian kompensasi guna menciptakan rasa nyaman dan aman dalam bekerja, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari tua, bayaran di luar jam kerja (sakit, cuti, libur besar), dll. Terdapat beberapa dalam pemberian tunjangan, yaitu sebagai berikut:
- a. Pemberian tunjangan kesehatan
 - b. Pemberian tunjangan hari raya
 - c. Pemberian tunjangan kecelakaan.
5. Fasilitas, program pelayanan pegawai yang berupa fasilitas guna mempermudah pegawai dalam bekerja.
6. Asuransi, perjanjian antara dua pihak atau lebih, dengan mana pihak penanggung mengikat diri kepada tertanggung, dengan menerima premi asuransi

2.1.3 Tujuan Kompensasi

Menurut Hasibuan (2016:121), tujuan dari kompensasi, antara lain adalah sebagai berikut:

1. Ikatan Kerjasama

Agar terjalin ikatan kerjasama antara majikan dengan pegawai, dimana pegawai harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha atau majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian.

2. Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa, pegawai akan dapat memenuhi kebutuhankebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya sehingga ia memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya itu.

3. Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar maka pengadaan pegawai yang berkualitas untuk organisasi itu akan lebih mudah.

4. Motivasi

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

5. Stabilitas Kerja

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif, maka stabilitas pegawai lebih terjamin karena turn over relatif kecil.

6. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin pegawai semakin baik, mereka akan menyadari serta mentaati peraturan yang berlaku.

7. Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan pegawai akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8. Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi itu sesuai dengan Undang-Undang Perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka campur tangan pemerintah secara berlebihan dapat dihindarkan.

2.2 Kepuasan Kerja

2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Locke dalam Wijono (2015:120), kepuasan kerja adalah suatu hasil perkiraan individu terhadap pekerjaan atau pengalaman positif dan menyenangkan dirinya. Menurut Robbins (2017:170), kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda-beda pula, tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama.

Sedangkan menurut Handoko dalam Sutrisno (2016:75), menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah emosional menyenangkan bagi karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya.

Berdasarkan pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

2.3.2 Dimensi Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018:82), dimensi dan indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1. Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

2. Upah

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

3. Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Ini berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

4. Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

5. Rekan kerja

Seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

2.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena kepuasan yang tinggi merupakan ciri suatu organisasi yang dikelola dengan baik dan pada dasarnya merupakan hasil kepemimpinan yang efektif. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, banyak faktor-faktor yang memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung pada pribadi masing-masing karyawan.

Menurut Gilmer dalam Sutrisno (2016:77), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Kesempatan untuk maju

Karyawan akan diberi kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja. Apabila karyawan mampu meningkatkan kerjanya dengan baik akan diberikan gaji tambahan sesuai dengan hasil kerjanya.

2. Keamanan kerja

Faktor ini merupakan keyakinan bahwa posisi seseorang karyawan relatif aman. Jika karyawan aman dalam bekerja tentunya karyawan merasa puas dan terus bekerja dalam organisasi tersebut.

3. Gaji

Gaji merupakan sebagai penentu dari kepuasan kerja, karena bagi setiap karyawan yang bekerja tentunya mengharapkan balas jasa dari perusahaan tersebut.

4. Perusahaan dan manajemen,

Perusahaan dan manajemen mampu memberikan situasi dan kondisi stabil akan menentukan karyawan merasa puas melakukan aktivitasnya dalam bekerja.

5. Pengawasan

Jika atasan bersifat acuh tak acuh dan supervise yang buruk terhadap bawahannya, itu dapat berakibat karyawan bisa turn over dan sering absen waktu kerja.

6. Faktor intrinsik dan pekerjaan

Attribut yang ada dalam pekerjaan masyarakat ketrampilan tertentu sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

7. Kondisi kerja

Sejauh mana lingkungan kerja fisik memberikan kenyamanan dan lingkungan kerja yang menyenangkan akan membuat karyawan mudah dalam menyelesaikan pekerjaannya.

8. Aspek sosial dalam pekerjaan

Aspek sosial dalam pekerjaan merupakan faktor yang penting karena faktor ini bisa menentukan karyawan puas atau tidak puasnya karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

9. Komunikasi

Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen merupakan bagian penting karena melalui komunikasi karyawan berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja. Kesiediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami pendapat ataupun prestasi karyawannya berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerjanya.

10. Fasilitas

Di dalam suatu perusahaan apabila fasilitas yang ada di organisasi tersebut terpenuhi akan menimbulkan karyawan merasa puas. Yang termasuk dalam fasilitas itu merupakan fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun dan perumahan.

2.3 Stres Kerja

2.3.1 Pengertian Stres Kerja

Menurut Handoko (2017:200), stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungannya. Menurut Saam dan Wahyuni (2017:126), stres kerja adalah ketidakmampuan individu dalam memenuhi tuntutan-tuntutan pekerjaannya sehingga merasa tidak nyaman dan tidak senang. Perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2017:157), stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Salah satu penyebab timbulnya stres kerja pada karyawan adalah waktu kerja yang mendesak. Hal tersebut tentunya menyebabkan karyawan membutuhkan jam kerja yang lebih lama untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Akibat dari waktu kerja yang mendesak yang ditimbulkan dari stres kerja dapat mempengaruhi tingkat keselamatan dan kesehatan karyawan pada perusahaan.

Berdasarkan pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang serta perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Hal tersebut tentunya menyebabkan karyawan membutuhkan jam kerja yang lebih lama untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

2.3.2 Dimensi Stres Kerja

Dimensi merupakan himpunan dari partikular-partikular yang disebut indikator. Indikator adalah variabel yang dapat digunakan untuk mengevaluasi keadaan atau kemungkinan dilakukan pengukuran terhadap perubahan-perubahan yang terjadi dari waktu ke waktu. Menurut Handoko (2015:200) menyatakan bahwa terdapat tiga dimensi dan indikator yaitu sebagai berikut:

1. Beban Kerja

Adanya ketidaksesuaian peran yang diharapkan, jumlah waktu dan sumber daya yang tersedia untuk memenuhi persyaratan tersebut. Beban kerja berkaitan dengan banyaknya tugas-tugas yang harus dilaksanakan, ketersediaan waktu, serta ketersediaan sumber daya. Apabila proporsi ketiganya tidak seimbang, kemungkinan besar tugas tersebut tidak bisa terselesaikan dengan baik. Ketidakseimbangan ini bisa menyebabkan seorang mengalami stres.

2. Konflik Peran

Konflik peran merujuk pada perbedaan konsep antara yang bersangkutan dengan atasannya mengenai tugas-tugas yang perlu dilakukan. Konflik peran secara umum dapat didefinisikan sebagai terjadinya dua atau lebih tekanan secara simultan sehingga pemenuhan terhadap tuntutan. Inilah yang menyebabkan konflik, adanya pertentangan antara komitmen terhadap beberapa atasan dan nilai-nilai individu yang berkaitan dengan persyaratan organisasi.

3. Ambiguitas Peran

Ambiguitas peran berkaitan dengan ketidakjelasan tugas-tugas dilaksanakan seorang karyawan, hal ini terjadi salah satunya karena job description tidak diberikan oleh atasan secara jelas. Sehingga karyawan kurang mengetahui peran apa yang harus dia lakukan serta tujuan yang dicapai dari perannya tersebut.

2.3.3 Faktor-Faktor yang Stres Kerja

Menurut Cooper dalam Rivai (2017 : 314) faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja, yaitu :

1. Kondisi Pekerjaan

Hal-hal yang mempengaruhi kondisi pekerjaan meliputi kondisi pekerjaan, beban kerja yang berlebihan secara kualitatif dan kuantitatif, keputusan yang di buat oleh seseorang, bahaya fisik dan jadwal bekerja.

2. Stres karena peran

Stres karena ketidakjelasan peran dalam bekerja dan tidak tahu yang diharapkan oleh manajemen. Akibatnya sering muncul ketidakpuasan bekerja. Ketegangan, menurunnya prestasi hingga akhirnya timbul untuk meninggalkan pekerjaan. Para wanita bekerja mengalami stres lebih tinggi dibandingkan dengan pria. Misalnya wanita bekerja ini menghadapi konflik peran sebagai wanita karir sekaligus ibu rumah tangga.

3. Faktor interpersonal

Faktor interpersonal hubungan kerja sama antar teman, hubungan dengan pimpinan. Hasil kerja dan sistem dukungan sosial yang buruk karena kurangnya perhatian manajemen terhadap karyawan.

4. Pengembangan karir

Setiap orang pasti punya harapan ketika mulai bekerja di suatu perusahaan atau organisasi. Perkembangan karir meliputi :

penurunan jabatan yang lebih rendah dari kemampuannya, kenaikan jabatan yang lebih tinggi dari kemampuannya, keamanan pekerjaannya, ambisi yang berlebihan sehingga menimbulkan frustrasi.

5. Struktur organisasi

Gambaran perusahaan yang diwarnai dengan struktur organisasi yang kaku dan tidak bersahabat, pengawasan dan pelatihan yang tidak seimbang, ketidakterlibatan karyawan dalam membuat keputusan.

6. Tampilan rumah pekerjaan

Mencampurkan masalah pekerjaan dengan masalah pribadi, kurangnya dukungan dari pasangan hidup, konflik pernikahan, stres karena memiliki dua pekerjaan.

2.3.4 Cara Mengatasi Stres Kerja

Kemampuan karyawan dalam mengatasi stres kerja tentu saja juga berbeda-beda. Hal ini terjadi karena tergantung dari masalah apa yang sedang dialami oleh karyawan. Menurut Mangkunegara (2017:158) ada tiga pola dalam menanggulangi stres, yaitu :

1. Pola Sehat

Karyawan 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

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 pola tantangan dengan cara mengatur waktu secara teratur.

3. Pola Patologis

Pola patologis ialah pola menghadapi stres dengan berdampak berbagai gangguan fisik maupun sosial-psikologis. Cara ini dapat menimbulkan reaksi-reaksi yang berbahaya karena bisa menimbulkan berbagai masalah-masalah yang buruk.

2.3.5 Gejala Stres Kerja

Menurut Hamali (2018 : 246) mengemukakan gejala stres di tempat kerja, yaitu :

1. Gejala Stres pada Tingkat Individu, terdiri dari :

- a. Reaksi Fisiologis, seperti masalah yang berkaitan dengan punggung, rendahnya kekebalan tubuh, bisul perut, dan masalah jantung, hipertensi.
- b. Reaksi Emosional, seperti gangguan tidur, depresi, rasa benci dan mudah marah, hipokondria, kelelahan, masalah dalam rumah tangga, merasa terasing.

- c. Reaksi Kognitif, seperti sulit berkonsentrasi, sulit mengingat sesuatu, sulit dalam mempelajari hal-hal baru, sulit dalam membuat keputusan.
 - d. Reaksi Tingkah Laku, seperti penyalahgunaan obat-obatan, konsumsi rokok dan alcohol, dan perilaku yang merusak.
2. Gejala Stres pada Tingkat Organisasi Terdiri dari tingkat absensi karyawan, fluktuasi staf yang tinggi, masalah disiplin, kesalahan jadwal, gertakan-gertakan, produktivitas rendah, kesalahan dan kecelakaan kerja, biaya-biaya yang dinaikkan dari kompensasi atau perawatan kesehatan.

2.4 Prestasi Kerja

2.4.1 Pengertian Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (2016:94) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurut Sutrisno (2016:150), prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.

Sedangkan menurut Sikula (2015:57) prestasi kerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan ditujukan untuk pengembangan.

Berdasarkan pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah evaluasi dan untuk mengukur seberapa besar pengaruh karyawan terhadap tugas-tugas pekerjaan yang telah dicapai.

2.4.2 Dimensi Prestasi Kerja

Menurut Sutrisno (2014:152) dimensi dalam prestasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Hasil kerja

Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

2. Pengetahuan Pekerjaan

Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.

3. Inisiatif

Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.

4. Sikap

Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

5. Disiplin Waktu dan Absensi

Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

2.4.3 Manfaat Prestasi Kerja

Menurut Sedarmayanti (2016:264) menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan prestasi kerja
2. Dengan adanya penilaian, baik pimpinan maupun karyawan memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan/prestasinya.
3. Memberi kesempatan kerja yang adil
4. Penilaian yang akurat dapat menjamin karyawan dalam memperoleh kesempatan menempati pekerjaan sesuai kemampuannya.
5. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan
6. Melalui penilaian kinerja, terdeteksi karyawan yang kemampuannya rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.
7. Penyesuaian kompensasi melalui penilaian, pimpinan dapat mengambil keputusan dalam menentukan pemberian kompensasi dan sebagainya.
8. Keputusan promosi dan demosi.
9. Hasil penelitian kinerja dapat dipergunakan sebagai dasar pengambilannya keputusan untuk mempromosikan atau mendemosikan karyawan.
10. Mendiagnosa kesalahan desain pekerjaan.
11. Kinerja yang buruk mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian kerja dapat membantu mendiagnosis kesalahan tersebut.

2.4.4 Faktor-Faktor Penilaian Prestasi Kerja

Ukuran terakhir keberhasilan dari suatu departemen personalia adalah prestasi kerja. Karena baik departemen itu sendiri maupun karyawan memerlukan umpan balik atas upayanya masing-masing, maka prestasi kerja dari setiap karyawan perlu dinilai. Steers dalam Sutrisno (2015:151) menyatakan bahwa pada umumnya orang percaya bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor, yaitu sebagai berikut :

1. Kemampuan, perangai, dan minat seorang pekerja.
2. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja.
3. Tingkat motivasi kerja.

2.5 Penelitian Terdahulu

Berikut merupakan beberapa hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang sedang dilakukan oleh penulis:

Gambar 1. 3
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti/ Tahun/Judul Penelitian	Variabel dan Dimensi	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
1	Aprilia Dewi, Shinta Avriayanti/202 1/Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada PT.JPT Adit Jaya	Disiplin Kerja a. Frekuensi kehadiran b. Tingkat Kewaspadaan c. Ketaatan pada standar kerja d. Ketaatan pada peraturan kerja	Metode Penelitian : Kuantitatif Alat Analisis :	Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja

	<p>Mandiri Kabupaten Tanalong</p> <p>ISSN : 27230937 Volume : 4 Nomor : 2 Tahun : 2021</p>	<p>e. Etika kerja</p> <p>Prestasi Kerja</p> <p>a. Kepatuhan terhadap segala aturan</p> <p>b. Dapat melaksanakan tugas tanpa kesalahan</p> <p>c. Ketepatan dalam menjalankan tugasnya</p>	<p>analisis Regresi</p> <p>Sederhana</p>	
2	<p>Ruben Fallo Mangngi, Rolland E Fanggidae, Ni Putu Nursiani/Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT.Pos Indonesia (Persero) Cabang Kupang</p> <p>Journal Of Management (SME's) Volume : 7 Nomor : 2 Tahun : 2018</p>	<p>Motivasi</p> <p>a. <i>Need For Achievement</i></p> <p>b. <i>Need For Affiliation</i></p> <p>c. <i>Need For Power</i></p> <p>Prestasi Kerja</p> <p>a. Hasil kerja</p> <p>b. Pengetahuan pekerjaan</p> <p>c. Inisiatif</p> <p>d. Disiplin waktu dan absensi</p>	<p>Metode: Survei</p> <p>Alat analisis: Analisis Linear Sederhana</p>	<p>a. Motivasi Kerja dan Prestasi Kerja Pada Kantor Pos Indonesia (Persero) Cabang Kupang termasuk dalam kriteria sangat tinggi.</p> <p>b. Pada hasil pengujian Hipotesis dengan menggunakan uji t menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel maka H₀ ditolak maka Motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada Kantor Pos Indonesia (Persero) Cabang</p>

				Kupang
3	<p>Leonardo, Rikson Pandapotan Tampubolon/Pengaruh Deskripsi Pekerjaan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan(Studi Kasus pada Duta Logistik Asia).</p> <p>Jurnal Ilmiah Simantek Volume : 04 Nomor : 01 Tahun : 2020</p>	<p>Deskripsi Pekerjaan</p> <p>a. Apa yang dilakukan</p> <p>b. Tanggung jawab</p> <p>c. Kecakapan atau pendidikan yang diperlukan</p> <p>d. Kondisi</p> <p>e. Jenis dan kualitas</p> <p>Motivasi Kerja</p> <p>a. Keperluan fisiologi</p> <p>b. Keperluan kerahasiaan</p> <p>c. Perlu rasa hormat diri</p> <p>d. Keperluan pembangunan diri</p> <p>Disiplin Kerja</p> <p>a. Objetivo habilidade</p> <p>b. Suhu dan orientasi</p> <p>c. Taxa de servico</p> <p>d. Kejadian</p> <p>Prestasi Kerja</p> <p>a. Kualitas kerja</p> <p>b. Kuantitas kerja</p> <p>c. Tanggung jawab</p> <p>d. Kerja sama</p> <p>e. Inisiatif</p>	<p>Metode: Sampling jenuh</p> <p>Alat analisa: analisis regresi berganda</p>	<p>1. Deskripsi pekerjaan berpengaruh terhadap prestasi karyawan PT. Duta Iogistik Asia.</p> <p>2. Motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi karyawan PT. Duta Iogistik Asia.</p> <p>3. Disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi karyawan PT. Duta Iogistik Asia.</p> <p>4. Deskripsi pekerjaan, motivasi kerja dan disiplin kerja dengan berpengaruh terhadap prestasi karyawan PT. Duta Iogistik Asia.</p>
4	<p>Anglita, Lisa, Arwin, Elsera Siemin Ciamas, Ngajudin Nugroho/Pengaruh Kedisiplinan</p>	<p>Kedisiplinan:</p> <p>a. Tujuan dan Kemampuan</p> <p>b. Teladan Pimpinan</p> <p>c. Balas Jasa</p> <p>d. Keadilan</p> <p>e. Waskat</p>	<p>Metode : Kuantitatif Asosiatif</p> <p>Alat analisa: Regresi Linear Sederhana</p>	<p>Pengaruh Kedisiplinan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Mega Anugrah Mandiri</p>

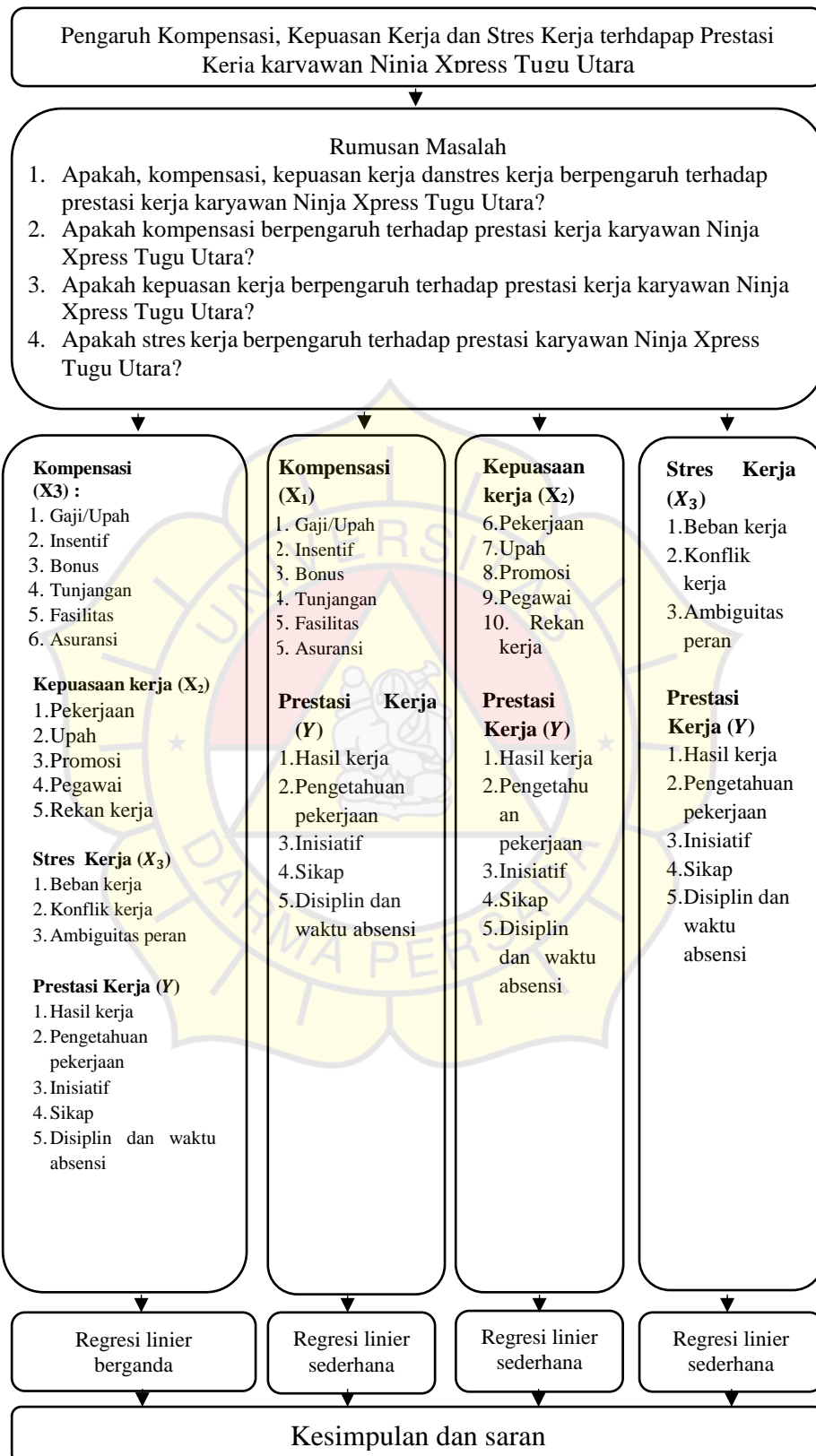
	<p>Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Mega Anugrah Mandiri Medan</p> <p>ISBN: 978-623-93614-6-4 Halaman: 560 - 563 Tahun : 2021</p>	<p>f. Sanksi Hukuman g. Ketegasan h. Hubungan Kemanusiaan</p> <p>Prestasi Kerja a. Hasil Kerja b. Pengetahuan Pekerjaan c. Inisiatif d. Kecekatan Mental e. Sikap f. Disiplin Waktu dan Absensi</p>		<p>Medan memiliki korelasi yang positif yang kuat terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Mega Anugrah Mandiri Medan</p>
5	<p>Khairal Bahrun/Pengaruh Pelaksanaan Pengawasan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Pos Indomesia (Persero) Bengkulu</p> <p>Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains Volume: 1 Nomor : 1 Tahun : 2020</p>	<p>Pengawasan a. Meningkatnya disiplin, prestasi dan pencapaian sasaran pelaksanaan tugas b. Berkurangnya penyalahgunaan wewenang yaitu berkurangnya tuntutan masyarakat terhadap pemerintah c. Indikator berkurangnya kebocoran, pemborosan dan pungutan liar</p>	<p>Metode : Deskriptif kuantitatif</p> <p>Teknik analisis: Regresi linear Sederhana</p>	<p>pengawasan sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan karena dengan adanya pengawasan yang baik dari pimpinan dapat membuat perusahaan tersebut lebih berkembang, selain itu juga dengan pengawasan yang baik dari atasan dapat berdampak positif terhadap kinerja karyawan yang semakin baik sehingga meningkatnya prestasi kerja karyawan.</p>

Sumber: Diolah penulis 2022

2.6 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2016:56), kerangka berfikir merupakan kesimpulan tentang hubungan antar variable yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan ini berdasarkan hasil dari landasan teori dan penelitiain terdahulu. Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini dijelaskan pada gambar 2.1 sebagai berikut:



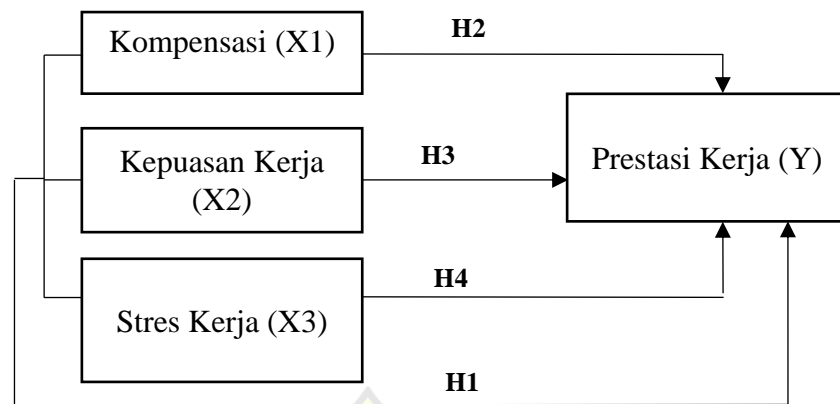


Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

2.7 Hipotesis Penelitian

Hipotesis menurut Suprpto (2016:122) pada dasarnya merupakan suatu proposisi atau anggapan yang mungkin benar dan sering digunakan sebagai pembuatan keputusan/pemecahan persoalan ataupun untuk dasar penelitian lebih lanjut. Berdasarkan rumusan masalah, maka hipotesis penelitian ini adalah :

1. Apakah Kompensasi Kerja (X_1), Kepuasan Kerja (X_2) dan Stres Kerja (X_3) Berpengaruh terhadap Prestasi Kerja (Y)?
 H_{01} : Kompensasi (X_1), Kepuasan Kerja (X_2) dan Stres Kerja (X_3) Tidak Berpengaruh terhadap Prestasi Kerja (Y)
 H_{a1} : Kompensasi (X_1), Kepuasan Kerja (X_2) dan Stres Kerja (X_3) Berpengaruh terhadap Prestasi Kerja (Y)
2. Apakah Kompensasi (X_1) Berpengaruh terhadap Prestasi Kerja (Y)?
 H_{02} : Kompensasi (X_1) Tidak Berpengaruh terhadap Prestasi Kerja (Y)
 H_{a2} : Kompensasi (X_1) Berpengaruh terhadap Prestasi Kerja (Y)
3. Apakah Kepuasan Kerja (X_2) Berpengaruh terhadap Prestasi Kerja (Y)?
 H_{03} : Kepuasan Kerja (X_2) Tidak Berpengaruh terhadap Prestasi Kerja (Y)
 H_{a3} : Kepuasan Kerja (X_2) Berpengaruh terhadap Prestasi Kerja (Y)
4. Apakah Stres Kerja (X_3) Berpengaruh terhadap Prestasi Kerja (Y)?
 H_{04} : Stres Kerja (X_3) Tidak Berpengaruh terhadap Prestasi Kerja (Y)
 H_{a4} : Stres Kerja (X_3) Berpengaruh terhadap Prestasi Kerja (Y)



Gambar 2. 2 Paradigma Penelitian

