

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia tidak dapat dipisahkan dari perusahaan, sumber daya manusia merupakan penggerak didalam pencapaian tujuan perusahaan dan sumber daya manusia sebagai pelaksana dalam perusahaan yang akan mengelola dan memanfaatkan unsur-unsur sumber daya seperti mesin, modal dan bahan baku, sehingga sumber daya manusia perlu dikelola dengan efektif dan efisien. Perkembangan terbaru memandang manusia bukan sebagai sumber daya semata, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi organisasi.

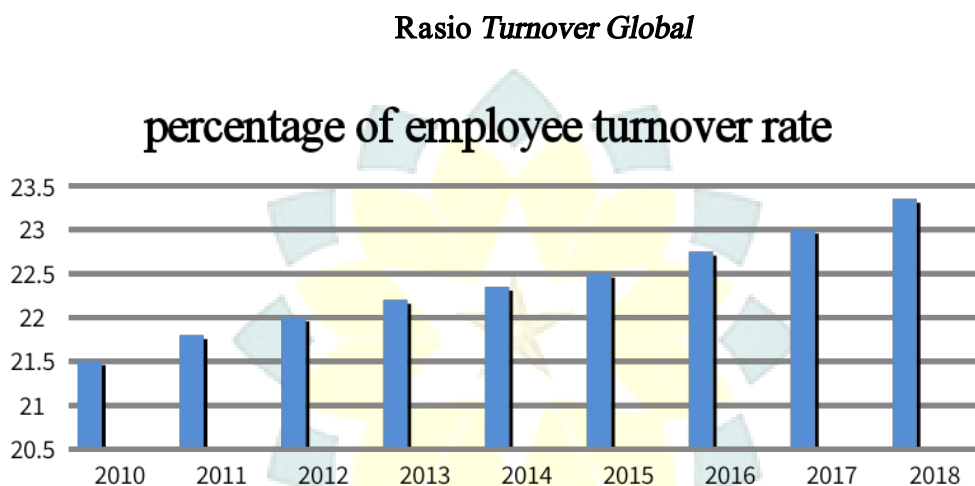
Pada setiap organisasi atau perusahaan, karyawan atau sumber daya manusia merupakan kekuatan sentral yang menggerakkan seluruh potensi dalam suatu organisasi baik organisasi pemerintah maupun swasta. Karyawan merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, keinginan, perasaan, pengetahuan, daya serta karya. Oleh karena itu karyawan memiliki pengaruh yang sangat besar dalam pencapaian tujuan suatu organisasi. Sebesar apapun majunya teknologi dan informasi, namun jika tanpa sumber daya manusia yang baik maka akan sulit bagi organisasi dalam mencapai tujuan. Karena keberadaan karyawan yang sangat penting bagi perusahaan maka perusahaan perlu melakukan pemeliharaan terhadap karyawan agar karyawan tersebut tetap bertahan dalam organisasi, selain itu juga organisasi sangat berperan penting untuk membantu karyawan dalam

menghadapi dan mengatasi setiap permasalahan yang dihadapi oleh karyawannya. Bila manajemen dalam perusahaan tidak berperandalam menangani masalah yang dialami atau dihadapi oleh karyawan maka akan mendorong munculnya perilaku karyawan yang sulit dicegah oleh organisasi, salah satu perilaku tersebut adalah keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan pada hasil survey Hay Group bekerjasama dengan *centre for economic and bussiness research* (Cebr) tahun 2013 mendapatkan temuan bahwa meningkatnya lowongan pekerjaan seiring dengan pertumbuhan ekonomi menjadi pemicu *turnover* yang semakin besar. Hasil studi itu memperkirakan jumlah karyawan yang berhenti tahun depan (2014) bisa mencapai 161.7 juta atau meningkat 12,9% bila dibandingkan 2012. Peningkatan diperkirakan bisa menjadi tren. Hasil survey juga menghasilkan prediksi bahwa rata-rata rasio *turnover* karyawan dalam lima tahun kedepan diprediksi akan meningkat menjadi 23,4%, dan jumlah karyawan yang resign diseluruh dunia pada tahun 2018 bisa menembus 192 juta. Peningkatan *turnover* ini akan dirasakan terlebih dahulu oleh negara-negara yang sedang berkembang.

Studi ini menemukan banyak hal yang disinyalir sebagai penyebab keluarnya seseorang karyawan dari suatu pekerjaan. Selain pertumbuhan ekonomi, situasi kerja yang dihadapi saat ini tidak sesuai dengan harapan yang diinginkan atau dipengaruhi oleh pandangan karyawan untuk mendapat alternatif pekerjaan. Dengan demikian perusahaan dituntut untuk dapat mempertahankan karyawannya, seperti mampu memberikan balas jasa tinggi dan memahami hal-

hal yang mampu membuat karyawannya berkeinginan untuk tetap bekerja tanpa menurunkan kinerja perusahaan tersebut secara keseluruhan. Hay group yang menganalisa faktor-faktor utama yang menyebabkan turnover, studi dilakukan terhadap 700 juta karyawan di 19 negara. Grafik dibawah ini menunjukkan rasio *turnover global*.



Sumber : *Portalhr.com* (Data diolah Peneliti)

Gambar 1.1

Berdasarkan grafik diatas terlihat bahwa perubahan terbesar akan terjadi pada tahun 2018. *Turnover* tertinggi yang terjadi pada tahun 2018 mendapatkan temuan bahwa pertumbuhan ekonomi adalah pemicu *turnover* yang semakin besar. Mark Royal, *senior principal* Hay Group mengatakan “ Krisis ekonomi beberapa tahun yang lalu telah menyebabkan rasio *turnover* perusahaan, tetapi seiring pulihnya perekonomian dan dunia pekerjaan menjadi lebih stabil, pekerja yang tidak puas adalah resiko kehilangan yang signifikan bagi organisasi diseluruh dunia. Untuk menahan agar karyawan tidak meninggalkan perusahaan

dan mencari penawaran yang lebih baik, perusahaan harus memperhatikan masalah *engagement* dan tantangan pemberdayaan. “tambah Mark seperti dikutip dari siaran pers Hay Group. Studi yang berjudul *preparing for take-off* ini berdasarkan model ekonomi yang menganalisa faktor-faktor utama yang menyebabkan *turnover*.

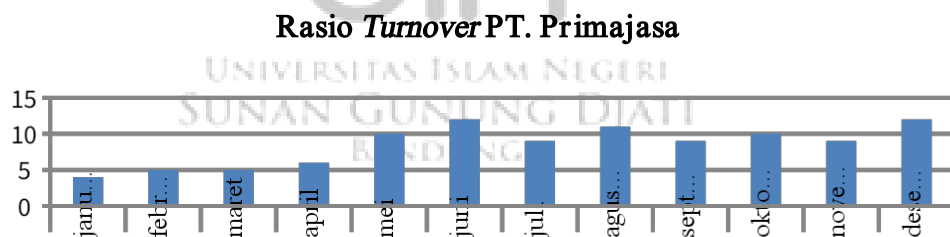
Berdasarkan dari uraian diatas maka peneliti melakukan penelitian mengenai *turnover*. Hasil wawancara dengan salah satu karyawan yang berinisial G yang dilaksanakan pada hari kamis 16 februari 2018 pukul 10.40 yang bekerja sebagai awak bus dan berdasarkan pengamatan umum di PT. PRIMAJASA PERDANA RAYA UTAMA perusahaan tersebut merupakan perusahaan milik swasta (BUMS) yang bergerak dibidang jasa transfortasi bus umum. Pada saat ini masalah yang timbul antara lain masalah pada awak bus yang bermasalah dalam pekerjaannya, absensi karyawan meningkat dan tingginya niat untuk keluar yang mengakibatkan banyaknya karyawan yang keluar dari perusahaan. Timbulnya niat tersebut disertai dengan stres yang dialami pada setiap anggota, hal itu disebabkan metode yang dilaksanakan tugas belum sepenuhnya berorientasi pada upaya pencapaian target secara efektif dan efisien melainkan lebih berorientasi pada pelaksanaan tugas tanpa memperhatikan kapasitas pegawai dalam penyelesaian tugas tersebut. Akibat disibukan dengan deadline penyesuaian tugas, tuntutan peran ditempat kerja yang semakin beragam dan kadang menjadi pertentangan satu dengan yang lain, masalah keluarga, beban kerja yang berlebihan dan diduga juga karyawan mengalami kejenuhan akibat dari rutinitas yang terlalu sering dilakukan oleh

karyawan sehingga membuat karyawan menjadi *stress*. Pengabaian pada pegawai baik berupa waktu yang terlalu singkat dan tenaga kerja yang minim dalam pelaksanaan tugasnya, rutinitas yang monoton serta adanya masalah yang dialami oleh karyawan didalam dan diluar tempat bekerjanya inilah yang membuat karyawan menjadi stres.

Tabel 1.1 Data Tingkat *Turnover* Karyawan PT. PRIMAJASA Tahun 2017

BULAN	JUMLAH
JANUARI	4
FEBRUARI	5
MARET	5
APRIL	6
MEI	10
JUNI	12
JULI	9
AGUSTUS	11
SEPTEMBER	9
OKTOBER	10
NOVEMBER	9
DESEMBER	12

Sumber : PT. Primajasa Bandung (Data diolah Peneliti)



Sumber : PT. Primajasa Bandung (Data diolah Peneliti)

Gambar 1.2

Berdasarkan tabel 1.1 dan gambar 1.2 dapat diketahui tingkat *turnover* karyawan tahun 2017 mengalami peningkatan yang fluktuatif dari setiap bulannya, kenaikan *Turnover* yang tertinggi terjadi pada bulan juni dan desember. Dampak dari tingginya *turnover* karyawan ini, PT. Primajasa Bandung mengharuskan untuk mencari karyawan baru untuk menggantikan karyawan lama yang keluar sehingga menjadi permasalahan biaya bagi perusahaan karena perlu mengeluarkan biaya baru.

Setelah dilakukan wawancara pada karyawan PT. Primajasa yang berinisial G dan D, masalah yang dirasakan oleh mereka sebagai sopir dan awak bis tersebut adanya stres saat bekerja, seperti tekanan dalam perusahaan yang menuntut terlalu berlebihan dan kompensasi yang tidak sesuai harapan serta adanya pengawasan yang ketat dari pihak perusahaan menjadikan sebuah tekanan bagi sopir dan awak bis, lalu minimnya penumpang yang ada yang mengakibatkan pendapatan berkurang.

Tingkat keluar dari pekerjaan dalam beberapa kasus yang terjadi dilapangan gejalanya bisa dilihat dari lima indikasi yaitu absensi yang meningkat, mulai malas bekerja, peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja, peningkatan protes terhadap atasan dan kurangnya keterbukaan antara karyawan dengan atasan.

Gejala yang timbul di PT. Primajasa Perdana Raya Utama Bandung yaitu adanya peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib sedangkan menurut Dinas Perhubungan terdapat ketetapan aturan dalam bekerja atau berkendara kendaraan

umum yang tidak boleh dilanggar yaitu mengenai waktu kerja pengemudi atau supir kendaraan umum seperti telah diatur dalam pasal 90, Undang-undang (UU) Nomor 22 Tahun 2009 tentang lalu lintas dan angkutan jalan. Ketentuan waktu kerja dan istirahat ini tak lain bertujuan agar pengemudi berfokus konsentrasi pengemudi demi keselamatan penumpang dan pengguna jalan. Namun masih banyak juga para pengemudi yang selalu melalaikan aturan dan mengakibatkan banyak pelanggaran saat berkendara, namun yang terjadi di PT. Primajasa terdapat pelanggaran saat bekerja seperti berikut :

Tabel 1.2 Data Awak Bus yang bermasalah PT.Primajasa

Jenis Masalah	Jumlah Karyawan yang Bermasalah
Stop beroperasi	5 orang
Meninggalkan kendaraan saat beroperasi	5 orang
Tukar armada	10 orang
Setoran dibawa pulang	1 orang
Tidak bekerja tanpa keterangan	5 orang
Tidak mau diempatkan / diberangkatkan lagi	6 orang
Merokok waktu bekerja	3 orang

Sumber : PT. Primajasa Bandung (Data diolah Peneliti)

Berdasarkan tabel 1.3 peningkatan pelanggaran tata tertib cukup tinggi, masalah-masalah yang terjadi disebabkan oleh beberapa faktor seperti tingginya stres kerja dan kompensasi yang tidak sesuai dengan yang diharapkan.

Bagi perusahaan stres ditempat kerja dapat berakibat pada rendahnya kepuasan kerja, kurangnya komitmen yang buruk, sehingga cenderung mengakibatkan *turnover intention* pada karyawan. Stres ditempat kerja pada

akhirnya bisa menyebabkan terjadinya kerugian finansial pada organisasi yang tidak sedikit jumlahnya. Oleh karena itu stres ditempat kerja harus menjadi perhatian yang sangat serius oleh seorang pemimpin sehingga tidak adanya *turnover* pada karyawan dan tidak menimbulkan kerugian bagi perusahaan.

Penyebab lain dari adanya keinginan untuk berpindah atau keluar dari pekerjaannya adalah kompensasi yang tidak sesuai dengan peraturan upah minimum regional (UMR) di Kota Bandung. Kecenderungan yang terjadi dalam PT. Primajasa mengenai kompensasi adalah masih banyak karyawan yang merasa belum puas dengan kompensasi yang diberikan perusahaan. Pemberian kompensasi perlu memperhatikan regulasi yang berlaku, sistem penggajian, kebijakan kompensasi yang didasarkan atas prestasi kerja karyawan serta syarat-syarat lain. Kompensasi yang tidak sesuai menyebabkan karyawan seringkali mengeluh dan berpikir untuk pindah atau keluar dari perusahaan.

Dampak niat untuk keluar bagi perusahaan merupakan petunjuk kestabilan karyawan. Semakin tinggi niat untuk keluar berarti semakin sering terjadinya pergantian karyawan, tentu hal ini akan merugikan perusahaan. Sebab apabila seorang karyawan keluar dari perusahaan akan membawa berbagai biaya seperti biaya penarikan karyawan, biaya pelatihan. Tingkat kecelakaan karyawan baru biasanya cenderung tinggi, oleh karena itu organisasi perlu menguranginya sampai pada tingkat-tingkat yang dapat diterima.

Stres kerja dan kompensasi memiliki hubungan erat dengan keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaannya sehingga tingginya tingkat stres kerja



dapat digunakan untuk memprediksi keinginan untuk keluar dalam suatu perusahaan ( Moore, 2002) (dalam Puspitasari 2014)

Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh stres kerja pada *turnover intention* oleh Ana Puspitasari (2014) dan pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* oleh Budi Ahmad (2013) yang menunjukkan bahwa hasil dari uji F membuktikan bahwa stres kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Oleh sebab itu dilihat dari teori-teori mengenai stres kerja dan kompensasi dan isu diatas maka peneliti tertarik untuk menguji kembali dan mengambil judul sebagai berikut : “PENGARUH STRES KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN PT. PRIMAJASA PERDANA RAYA UTAMA BANDUNG”

## B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan dari latar belakang penelitian diatas maka penulis mengidentifikasi beberapa masalah yang akan dijadikan bahan penelitian selanjutnya.

1. Tekanan pekerjaan yang terlalu berat
2. Sering terjadi pelanggaran saat bekerja
3. Upah atau kompensasi yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan aturan yang ditetapkan

4. Selalu merasa bahwa perusahaan tidak memberikan apa yang pegawai inginkan dan mengakibatkan pegawai merasa ingin keluar atau mencari pekerjaan baru.

### C. Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan ?
2. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan ?
3. Seberapa besar pengaruh stres kerja dan kompensasi secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan ?

### D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh stres kerja dan kompensasi secara simultan terhadap *turnover intention*

### E. Manfaat Penelitian

## **1. Bagi Penulis**

Bagi penulis sendiri dengan melaksanakan penelitian yang dilakukan secara langsung kelapangan sebagai lokasi dan objek penelitian diharapkan akan bisa memenuhi keingintahuan selama ini yaitu memahani bagaimana keadaan sesungguhnya pelaksanaan dari teori-teori yang selama ini hanya dipahami dibangku kuliah dan hanya diraba-raba tata pelaksanaannya dalam bayangan pikiran. Dan dengan disusunnya hasil penelitian ini diharapkan penulis dapat mengambil masukan dan pengalaman, kesimpulan dan saran yang timbul yang nantinya diharapkan dapat bermanfaat.

## **2. Bagi Pihak Lain atau Masyarakat**

Diharapkan dapat menjadi bagian dan masukan ilmiah yang bermanfaat yang didalamnya dapat dilihat bagaimana terbentuknya pertemuan antara pemahaman untuk suatu subjek ilmiah yang sama yaitu pemahaman teoritis dan pemahaman praktis dan penelitian ini diharapkan bisa memberikan informasi kepada pihak lain terhadap objek yang diteliti dan memberikan masukan khususnya mengenai keselamatan kerja karyawan pada saat bekerja.

## **3. Bagi Perusahaan**

Bagi perusahaan atau lembaga instansi tempat melakukan penelitian, dengan adanya hasil dan penelitian ini diharapkan akan mendapatkan

informasi yang menarik dan bisa menjadi bahan masukan didalam proses mengelola tumbuhnya *Turnover intention*.

#### **F. Kerangka Pemikiran**

Konsep pembangunan utama yang harus dilakukan untuk memajukan perusahaan yaitu dengan membenahan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia yang berkualitas akan mengantarkan perusahaan pada kemajuan dan tujuan yang hendak dicapai.

Faktor yang mempengaruhi stres kerja :

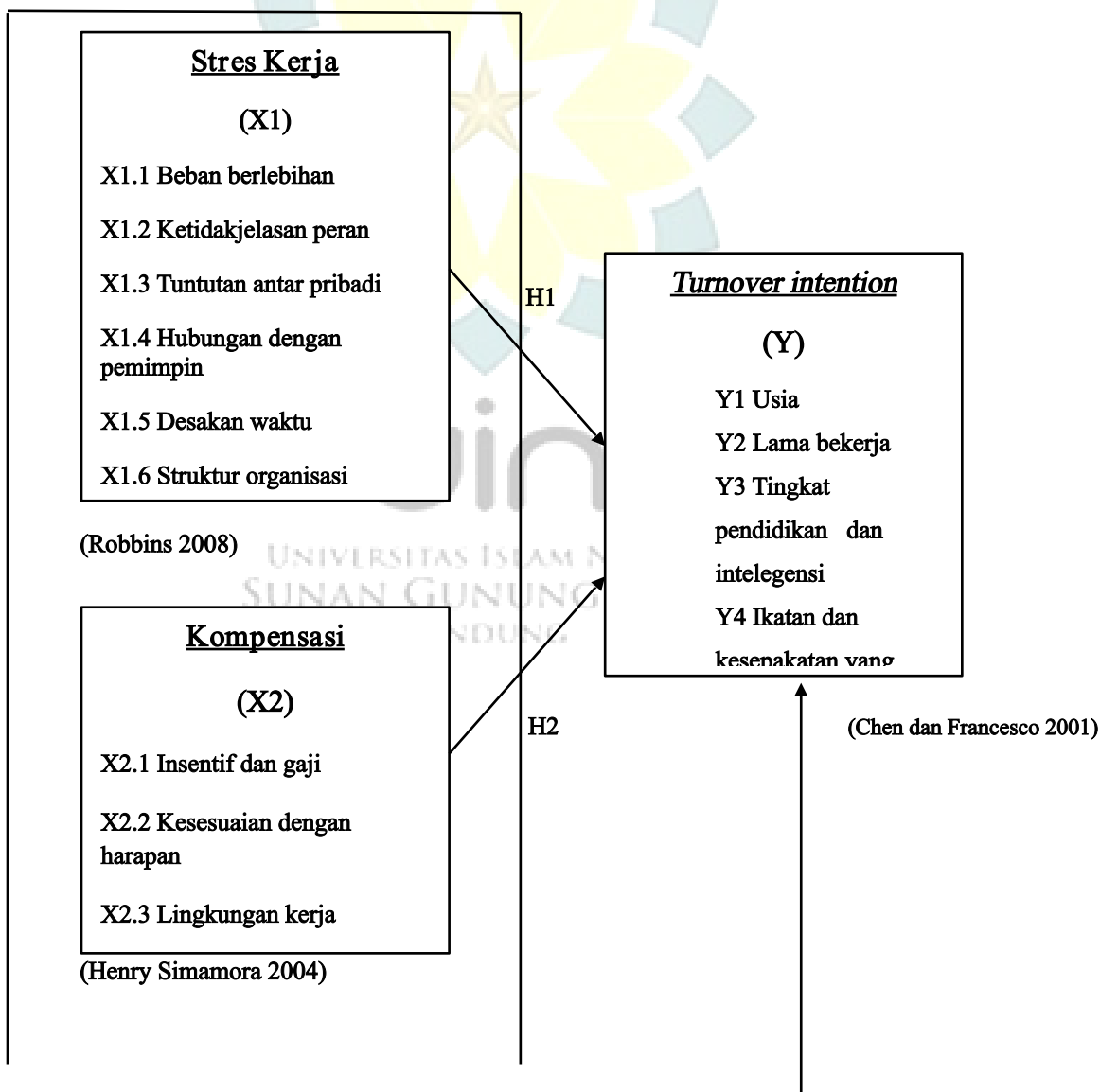
- a) Beban yang berlebihan
- b) Ketidakjelasan peran
- c) Tuntutan antar pribadi
- d) Hubungan dengan pemimpin
- e) Desakan waktu
- f) Struktur organisasi

Faktor yang mempengaruhi kompensasi

- a) Insentif dan gaji
- b) Kesesuaian yang diharapkan
- c) Lingkungan kerja

Faktor yang mempengaruhi *turnover intention*

- a) Usia
- b) Lama bekerja
- c) Tingkat pendidikan dan intelegensi
- d) Keikatan terhadap perusahaan



Sumber : Data diolah Peneliti

Gambar 1.3  
Kerangka pemikiran

### G. Hipotesis

Berdasarkan teori dan kerangka berpikir diatas yang telah dibuat makapenulis merumuskan hipotesis sebagai berikut :

#### 1. Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*

Keinginan untuk keluar sangat dipengaruhi oleh kepuasan kerja, rendahnya tingkat komitmen organisasi dan tingginya stres yang dialami. Tingginya stres yang dialami oleh karyawan maka semakin tinggi pula keinginan karyawan untuk keluar.

Menurut Robbins (2001) stres kerja juga dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menekankan keadaan psikis seorang dalam mencapai suatu kesempatan dimana untuk mencapai kesempatan tersebut terdapat batasan atau penghalang. Dan apabila pengertian stres diartikan dengan penelitian ini maka stres itu sendiri adalah sesuatu kondisi yang mempengaruhi keadaan fisik atau psikis seseorang karena adanya tekanan dari dalam ataupun dari luar seseorang yang dapat mengganggu

pelaksanaan kerja mereka. Secara logika jika karyawan dalam suatu perusahaan mengalami stres tapi bukan yang ditimbulkan dari dalam pekerjaan melainkan dari faktor yang berada diluar pekerjaannya seperti masalah ekonomi, masalah dengan keluarga dan masalah yang terdapat dalam diri karyawan cenderung untuk mempunyai niat dari perusahaan juga.

Ana Puspita Sari (2014) menunjukkan bahwa stres kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover*, dengan *t* hitung lebih besar dari 1 tabel ( $3,288 > 1,655$ ). Artinya semakin tinggi stres kerja pada karyawan maka semakin tinggi *turnover intention* karyawan pada organisasi atau perusahaan itu.

H1 : Terdapat pengaruh stres kerja terhadap *Turnover Intention*

## 2. Pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover Intention*

Pengertian kompensasi secara umum merupakan balas jasa yang diberikan atas hasil kerja dan kontribusi yang telah diberikan kepada perusahaan oleh karyawan. Karyawan yang telah melakukan pekerjaan dengan baik di perusahaan pantas untuk mendapatkan suatu balas jasa dari perusahaan.

Sofyandi (2008) mendefinisikan tentang kompensasi merupakan suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawan. Selanjutnya kompensasi adalah semua

pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan Hasibuan (2009). Perusahaan memiliki harapan atas kompensasi yang telah dibayarkan kepada karyawan akan meningkatkan prestasi kerja yang dapat menguntungkan perusahaan. Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh stres kerja pada *turnover intention* oleh Budi Ahmad (2013) yang menunjukkan bahwa hasil dari uji t membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Dari hasil pembahasan diatas maka kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention*.

H2 : terdapat pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention*

### 3. Pengaruh Stres Kerja dan kompensasi terhadap *Turnover Intention*

Bagi perusahaan stres ditempat kerja dapat berakibat pada rendahnya kepuasan kerja, kurangnya komitmen terhadap yang buruk, sehingga cenderung mengakibatkan *turnover intention* pada karyawan. Stress ditempat kerja pada akhirnya bisa menyebabkan terjadinya kerugian finansial pada organisasi yang tidak sedikit jumlahnya. Oleh karena itu stress ditempat kerja harus menjadi perhatian yang sangat serius oleh seorang pemimpin sehingga tidak adanya *turnover* pada karyawan dan tidak menimbulkan kerugian bagi perusahaan.



Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh stres kerja dan kompensasi pada *turnover intention* oleh Muhammad Khaidir (2015) menyatakan bahwa hasil perhitungan uji F adalah sebesar 430,013 sedangkan  $F_{tabel}$  adalah sebesar 2,84. Pada perhitungan tersebut menunjukn bahwa stres kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention*.

H3 : terdapat pengaruh stres kerja dan kompensasi secara simulatn terhadap *tunover intention*

#### H. Penelitian Terdahulu

Berikut ini merupakan hasil penelitian terdahulu yang berasal dari penelitian penelitian yang telah dilakukan sebelumnya.

Tabel 1.3 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Ana Puspita Sari (2014)	Pengaruh <i>Job Stress</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> di PT. PINDAD Bandung (Persero) bagian tempadan cor.	<i>Job stress on the job</i> mempunyai pengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i>	Adanya variable <i>job stress</i> dalam penelitian tersebut	Tempat penelitian atau objek yang berbeda
2.	Ratna Sari Dewi (2014)	Pengaruh Stress Kerja, Kepuasan Gaji dan Kepuasan Kerja terhadap	Pengaruh stres kerja, kepuasan kerja, dan kepuasan gaji berpengaruh	Adanya dua variabel yang sama yaitu stress kerja dan <i>turnover</i>	Tidak adanya variabel kepuasan kerja dan kepuasan gaji dan tempat

		<i>Turnover Intention</i> pada PT. Adira Semesta Induatri Cabang II Sumedang	positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .secara parsial stress kerja berpengaruh positif dan signifikan.	<i>intention</i> namun terdapat sedikit persamaan antara kepuasan gaji dan kompensasi	penelitian yang berbeda
3.	Gunawan Aprizal Siagian (2014)	Analisis pengaruh stres kerja,kepuasan kerja dan kompensasi terhadap <i>turnover intention to Quit</i> Perawat pada RSUD. Dr. Amino Gondohutomo	Hasil pengujian terhadap hipotesis menunjukkan bahwa variabel stress kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja perawat	Adanya variabel stres kerja, kompensasi dan <i>turnover intention</i>	Menggunakan tempat penelitian yang berbeda
<b>No.</b>	<b>Nama Peneliti</b>	<b>Judul penelitian</b>	<b>Hasil Penelitian</b>	<b>Persamaan</b>	<b>Perbedaan</b>
4.	Edi Suhanto (2016)	Pengaruh stres kerja dan iklim organisasi terhadap <i>turnover intention</i> dengan kepuasan kerja sebagai variable intervening pada Bank Internasional Indonesia	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan tidak langsung antara stress erja dan niat untuk pindah dan juga terdapat pengaruh negatif dan tidak langsung antara iklim organisasi dan niat untuk pindah pengaruh dari stres kerja terhadap niat untuk pindah lebih kuat dibandingkan dengan pengaruh iklim orgnisasi	Adanya variabel stres kerja dan <i>turnover intention</i>	Tidak adanya variable iklim oranisasi dan tempat penelitian yang berbeda
5.	Noviansyah	Pengaruh stres	Pengujian terhadap	Adanya	Tidak adanya

	& zunaidah (2015)	kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja	hipotesis kedua dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja dan motivasi kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja.	variabel stres kerja	variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan serta objek yang berbeda
6.	Riyani Tahir (2002)	Hubungan stres kerja dengan kinerja guru sekolah luar biasa	Terdapat pengaruh langsung stres kerja terhadap kinerja, dan ada hubungan antara stres kerja berdasarkan faktor-faktor yang telah dikemukakan terdapat hubungan positif signifikan.	Adanya variabel stres kerja	Tidak adanya variabel kinerja dan metode pengambilan sampel yang berbeda
<b>No.</b>	<b>Nama Peneliti</b>	<b>Judul penelitian</b>	<b>Hasil Penelitian</b>	<b>Persamaan</b>	<b>Perbedaan</b>
7.	Tommy Meilitza (2009)	Pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan	Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa faktor stres kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja.	Jumlah sampel yang sama	Tidak terdapat variabel motivasi dan metode pengambilan sampel
8.	Sapta Ayunda (2010)	Pengaruh kompensasi terhadap <i>turnover intention</i> pada Cafe Padella	Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor kompensasi sangat memengaruhi pegawai untuk bertahan atau keluar dari pekerjaannya.	Terdapat variabel x dan y sama sama.	Jumlah populasi dan sampel yang berbeda.

Sumber : Diolah oleh peneliti



uin

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SUNAN GUNUNG DJATI  
BANDUNG