

**PENGARUH KOMPENSASI DAN STRES KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SETRA  
SARI JAKARTA**

**SITI FAJAR YANTI**

**8215132308**



**Skripsi Ini Disusun Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri  
Jakarta.**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN  
KONSENTRASI SUMBER DAYA MANUSIA  
JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA  
2017**

***THE INFLUENCE OF COMPENSATION AND JOB STRESS ON  
EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT SETRA SARI JAKARTA***

**SITI FAJAR YANTI  
8215132308**



***Skripsi is Written As Part Of Bachelor Degree in Economics Accomplishment***

***STUDY PROGRAM MANAGEMENT  
CONCENTRATION OF HUMAN RESOURCES  
FACULTY OF ECONOMICS  
STATE UNIVERSITY OF JAKARTA  
2017***

# LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

## LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Penanggung Jawab  
Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Dedi Purwana ES, M.Bus  
NIP. 19671207 199203 1 001

No.	Nama/NIP	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1	<u>Dr. Gatot Nazir Ahmad, S.Si, M.Si</u> NIP. 19720506 200604 1 002	Ketua		19 Juli 2017
2	<u>Dr. Agung Wahyu Handaru, ST, MM</u> NIP. 19781127 200604 1 001	Sekretaris		19 Juli 2017
3	<u>Dr. I Ketut R. Sudiardhita, M.Si</u> NIP. 19560207 198602 1 001	Penguji Ahli		25 Juli 2017
4	<u>Agung AWS. Waspodo, SE, M.PP</u> NIP. 19710829 200212 1 002	Pembimbing I		19 Juli 2017
5	<u>Hania Aminah, S.Pd, MM</u> NIP. 19850726 201404 2 001	Pembimbing II		19 Juli 2017

Tanggal Lulus: 12 Juli 2017

# LEMBAR ORISINALITAS

## PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan karya asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Universitas Negeri Jakarta maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Skripsi ini belum pernah dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan ketidakbenaran, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, Juli 2017

Yang membuat pernyataan


Siti Fajar Yanti

No.Reg: 8215132308

## **ABSTRAK**

SITI FAJAR YANTI. Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Setra Sari Jakarta. Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta. 2017

Tujuan Penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui deskripsi kompensasi, stres kerja, dan kinerja karyawan pada PT Setra Sari, 2) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Setra Sari, 3) Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Setra Sari, 4) Untuk mengetahui apakah penelitian sudah layak. Penelitian dilakukan terhadap 71 karyawan PT Setra Sari, Jakarta. Teknik pengumpulan data menggunakan metode survey yaitu dengan menyebarkan kuesioner kemudian diolah dengan program SPSS versi 22.0. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan explanatory. Hasil dari regresi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Kompensasi, Stres Kerja, Kinerja Karyawan

## **ABSTRACT**

SITI FAJAR YANTI. *The Influence of Compensation and Job Stress on Employee Performance At PT Setra Sari Jakarta. Faculty of Economics, State University of Jakarta. 2017.*

*The purpose of this research are: 1) To find out the description of compensation, Work stress, and employee performance at PT Setra Sari, 2) To find out the effect of compensation on employee performance at PT Setra Sari, 3) To find out influence of work stress on employee performance at PT Setra Sari, 4)To find out the compensastion and job stress can predict of increase employee performance. The sample of this research are 71 employees of PT Setra Sari. Research data retrieval by survey method with questionnaires and the data processed with SPSS version 22. This research using descriptive and explanatory analysis. The results of regression showed that compensation has positive and significant effect on employee performance. While jobs stress has a negative and significant effect on employee performance.*

*Keyword: Compensation, Job Stress. Employee Performance*

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil'alamiin. Segala puji syukur peneliti panjatkan hanya bagi Allah SWT, Pemelihara seluruh alam raya, yang atas limpahan rahmat, taufik dan hidayah-Nya, penulis mampu menyelesaikan Skripsi ini demi memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi dari Universitas Negeri Jakarta tercinta. terselesaikannya skripsi ini tentunya tak lepas dari dorongan dan uluran tangan berbagai pihak. Oleh karena itu, tak salah kiranya bila penulis mengungkapkan rasa terima kasih dan penghargaan kepada:

1. Kedua orang tua yang amat saya cintai yakni (alm) Bapak Yahya, dan ibu Umin yang selalu memberikan semangat, perhatian, dan dorongan untuk menyelesaikan skripsi ini.
2. Drs. Dedi Purwana, E.S, M.Bus selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
3. Andrian Haro, S.Si, MM selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen.
4. Agung AWS. Waspodo, SE, M.PP. selaku dosen pembimbing 1, terimakasih atas semua ilmu, nasihat, kritik dan motivasi yang telah diberikan kepada saya selama ini.
5. Hania Aminah. selaku dosen pembimbing 2, terimakasih atas semua ilmu, kritikan, wawasan dan juga motivasi yang telah diberikan selama ini.
6. Yana Haryana, Jamalludin, Ahmad Yani, Muhammad Jamil selaku saudara kandung terimakasih atas dukungan yang diberikan selama ini baik moril maupun materiil.
7. Jems Muhammad Imam Basuki yang selalu menjadi *moodboster* pada saat pengerjaan skripsi, terimakasih selalu selalu memberikan semangat, motivasi,

walaupun terkadang memberikan saran tanpa solusi tetapi saya sangat menghargai itu semua.

8. Teman sepermainan saya yaitu CAAH yang terdiri dari Riqotul Qolbiyah, Sulistianing Puteri, Riza Ulfi Utami, Urzulla Andes, Sella Ervina Wati, Suci Prasetya, Wahiddah Muslimah dan Winda Wahyu Citraningrum yang selalu membuat keceriaan dikala penat dalam proses pengerjaan skripsi ini.
9. Teman-teman S1 Manajemen 2013 terutama konsentrasi SDM, yang telah menjadi teman seperjuangan dari masa pengenalan akademik hingga saat ini, terimakasih banyak.
10. Kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam pengerjaan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu per satu. Semoga Allah membalas kebaikan kalian semua.

Dengan segala keterbatasan dalam skripsi ini, penulis berharap skripsi ini dapat berguna bagi banyak pihak. Saran dan kritik yang membangun, penulis tunggu demi perbaikan di masa mendatang. Akhir kata penulis ucapkan terimakasih.

Jakarta, Juli 2017  
Peneliti

Siti Fajar Yanti



## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
JUDUL .....	i
LEMBAR PENGESAHAN .....	iii
LEMBAR ORIGINALITAS.....	iv
ABSTRAK .....	v
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	9
1.3 Perumusan Masalah .....	10
1.4 Tujuan Penelitian.....	11
1.5 Manfaat Penelitian .....	11
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN&amp; HIPOTESIS.....</b>	<b>13</b>
2.1 Deskripsi Konseptual.....	13
2.1.1 Kinerja Karyawan .....	13
2.1.1.1 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	17
2.1.1.2 Dimensi Kinerja.....	19
2.1.2 Kompensasi .....	24

2.1.2.2 Dimensi Kompensasi .....	30
2.1.3 Stres Kerja.....	33
2.1.3.1 Dimensi Stres Kerja .....	38
2.1 Hasil Penelitian yang Relevan.....	41
2.1 Kerangka Pemikiran ....	51
<b>BAB III METODELOGI PENELITIAN .....</b>	<b>57</b>
3.1 Objek dan Ruang Lingkup Penelitian.....	57
3.1.1 Profil PT Setra Sari .....	57
3.1.2 Tempat dan Waktu Penelitian .....	58
3.2 Metode Penelitian .....	58
3.3 Sumber Data, Populasi, Sampel.....	59
3.3.1 Sumber Data.....	59
3.3.2 Populasi dan Sampel .....	60
3.4 Operasionalisasi Variabel Penelitian .....	61
3.4.1 Variabel Bebas .....	62
3.4.2 Variabel Terikat .....	62
3.5 Skala Pengukuran .....	63
3.6 Prosedur Pengumpulan Data.....	65
3.7 Teknis Analisis Data.....	67
3.7.1 Uji Instrumen Penelitian .....	67
3.7.1.1 Uji Validitas .....	67
3.7.1.2 Uji Reliabilitas .....	69

3.7.2 Analisis Deskriptif .....	70
3.7.3 Uji Asumsi Klasik .....	71
3.7.3.1 Uji Normalitas.....	71
3.7.3.2 Uji Linearitas .....	73
3.7.3.3 Uji Multikoleranitas .....	73
3.7.3.4 Uji Heteroskedastisitas.....	74
3.8 Uji Analisis .....	74
3.8.1 Analisis Regresi .....	74
3.8.2 Analisis Regresi Berganda .....	75
3.8.3 Uji Signifikansi Individual (Uji t) .....	75
3.8.4 Uji F .....	77
3.8.5 Analisis Detreminasi ( $R^2$ atau <i>R square</i> ) .....	78
<b>BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan .....</b>	<b>79</b>
4.1 Deskripsi Unit Analisis/Observasi.....	79
4.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	79
4.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	80
4.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan.....	81
4.1.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	81
4.1.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	82
4.1.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi .....	84
4.1.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Gaji .....	84
4.2 Hasil Penelitian dan Pembahasan .....	84
4.2.1 Hasil Pengujian Instrumen .....	85

4.2.1.1 Hasil Uji Validitas.....	85
4.2.1.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	86
4.2.2 Analisis Deskriptif .....	87
4.2.2.1 Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan.....	88
4.2.2.2 .Analisis Deskriptif Kompensasi .....	92
4.2.2.2 .Analisis Deskriptif Stres Kerja .....	95
4.2.3 Uji Asumsi Klasik .....	98
4.2.3.1 Uji Normalitas.....	99
4.2.2.2 . Uji Linearitas .....	101
4.2.2.3 .Uji Multikolinearitas.....	102
4.2.2.4 . Uji Heteroskedastisitas .....	102
4.2.4 Hasil Uji Regresi Linear.....	104
4.2.4.1 Uji t .....	104
4.2.4.2 Uji F .....	106
4.2.2.3 .Model Persamaan Analisis Regresi Linear Berganda.....	107
4.2.2.4 . Hasil Analisis Koefisien Determinasi $R^2$ .....	108
4.2.4 Hasil Intepretasi Penelitian .....	108
<b>BAB V Kesimpulan dan Saran.....</b>	<b>113</b>
5.1 Kesimpulan.....	113
5.2 Implikasi . .....	114
5.3 Saran-Saran.....	115

DAFTAR PUSTAKA  
LAMPIRAN

## DAFTAR TABEL

Nomor Tabel	Judul	Halaman
I.1	Rekap data kinerja dan realisasi kerjasama dengan partner	3
I.2	Data hasil pra riset	4
I.3	Perbandingan gaji karyawan dengan gaji UMR DKI Jakarta	5
II.1	Matriks penelitian terdahulu	50
III.1	Operasionalisasi variabel kinerja	62
III.2	Operasionalisasi variabel kompensasi	63
III.3	Operasionalisasi variabel stres kerja	63
III.4	Skala penilaian untuk pernyataan	65
III.5	Bobot skor Kriteria variabel	71
IV.1	Hasil Uji Validitas	86
IV.2	Hasil Uji Reliabilitas	88
IV.3	Hasil Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan	89
IV.4	Hasil Analisis Deskriptif Kompensasi	94
IV.5	Hasil Analisis Deskriptif Stres Kerja	97
IV.6	Hasil Uji Normalitas	99
IV.7	Hasil Uji Linearitas antara variabel kompensasi dengan kinerja	99
IV.8	Hasil Uji Linearitas antara variabel stres kerja dengan kinerja	99
IV.9	Hasil Uji Multikolienaritas	102
IV.10	Hasil Uji Heteroskedastisitas	104
IV.11	Hasil persamaan uji regresi linear berganda	105
IV.12	Hasil Uji F	106
IV.13	Hasil Uji Koefisien Determinasi R <sup>2</sup>	108

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul Gambar	Halaman
II.1	Paradigma Penelitian	55
III.1	Bentuk skala interval	64
IV.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	80
IV.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	81
IV.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Status perkawinan	82
IV.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	82
IV.6	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	83
IV.7	Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi	84
IV.8	Karakteristik Responden Berdasarkan Gaji	85

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner
Lampiran 2	Hasil Tabulasi Kuesioner Uji Validitas Kinerja
Lampiran 3	Hasil Tabulasi Kuesioner Uji Validitas Kompensasi
Lampiran 4	Hasil Tabulasi Kuesioner Uji Validitas stres kerja
Lampiran 5	Data Mentah Tabulasi Kuesioner Kinerja
Lampiran 6	Data Mentah Tabulasi Kuesioner Kompensasi
Lampiran 7	Data Mentah Tabulasi Kuesioner Stres Kerja
Lampiran 8	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja
Lampiran 9	Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi
Lampiran 10	Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja
Lampiran 11	Hasil Uji Reliabilitas
Lampiran 12	Hasil Analisis Deskriptif kinerja
Lampiran 13	Hasil Analisis Deskriptif Kompensasi
Lampiran 14	Hasil Analisis Deskriptif stres kerja
Lampiran 15	Hasil Uji Normalitas
Lampiran 16	Hasil Uji Linearitas
Lampiran 17	Hasil Uji Multikolinieritas
Lampiran 18	Hasil Uji Heterokedastisitas
Lampiran 19	Hasil Uji Analisis Regresi Berganda
Lampiran 20	Kartu Konsultasi
Lampiran 21	Format dan Saran Perbaikan Skripsi

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Di dalam era keterbukaan dan globalisasi yang semakin cepat dalam hal teknologi dan informasi perusahaan dituntut harus mencari sumber daya manusia yang kompeten yakni memiliki kemampuan, pengetahuan, dan sikap yang baik guna mendukung proses pertumbuhan dan perkembangan perusahaan. Perusahaan yang usahanya terus berkembang tidak hanya mengandalkan modal, material, dan mesin yang canggih tetapi perusahaan harus menjadikan karyawan sebagai aset yang penting karena karyawan berperan sebagai pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan serta memiliki keunggulan kompetitif yang tidak bisa di contoh oleh perusahaan lain.

Karyawan sebagai aset perusahaan berkontribusi dalam merealisasikan tujuan perusahaan secara efektif yakni tujuan yang dicapai sesuai dengan perencanaan serta efisien bahwa perencanaan tersebut dilaksanakan secara terorganisir. Tujuan perusahaan dituangkan dalam bentuk visi dan misi hal tersebut penting sebagai landasan penentu arah tingkat keberhasilan perusahaan dalam jangka pendek dan jangka panjang. Tingkat keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan dapat dilihat dari kinerja karyawan.

Kinerja karyawan pada dasarnya merupakan proses kerja berlangsung apa yang dilakukan karyawan, dan seberapa besar kontribusinya terhadap



perusahaan. Pengelolaan kinerja yang baik harus dilakukan bersinergi antara atasan dengan bawahan agar menghasilkan manfaat bagi organisasi didalam perusahaan. Kinerja dikatakan baik jika perencanaan strategis dalam hal ini target yang sudah ditentukan mampu terealisasi sesuai dengan harapan bersama hal tersebut harus diimbangi dengan kemampuan yang baik pula dari karyawan. Kemampuan setiap karyawan tentu akan berbeda-beda jika mereka tidak bersinergi dalam memaksimalkan pekerjaannya akan mengakibatkan target yang ditetapkan perusahaan tidak terealisasi sehingga kinerja menjadi tidak maksimal.

Masalah kinerja karyawan dapat terjadi di berbagai perusahaan tidak terkecuali pada PT Setra Sari yang merupakan perusahaan penyalur jasa *outsourcing* ke perusahaan lain (*partner*) dalam bidang kebersihan seperti *cleaning service, high level cleaning, pest & termite control* serta *fumigation*. *Partner* kerja dari PT Setra Sari berasal dari BUMN maupun perusahaan swasta seperti BKI, Bank Mandiri, Kedutaan Amerika, Sarinah, Ecoloft, Bekasi Trade Center, Hotel Axia Cikarang, DPR RI, Mariomo dan lain sebagainya. Pendapatan PT Setra Sari berasal dari hasil kerja sama penyaluran tenaga kerja *outsourcing* kepada *partner* kerja.

Dalam pencapaian kinerja perusahaan terdapat target dan realisasi pendapatan yang harus di penuhi jika kinerja meningkat maka keberhasilan mencapai tujuan perusahaan semakin terbuka, tetapi apabila kinerja terus mengalami peenurunan maka bisa mengakibatkan kemunduran bagi perusahaan sehingga tidak dapat mempertahankan usahanya. Setelah melakukan observasi

dan wawancara dengan bagian SDM PT Setra Sari terdapat dugaan kinerja yang rendah pada karyawan PT Setra Sari peneliti mendapatkan data berupa target dan realisasi kinerja. Menurut Wirawan, standar kinerja adalah target tujuan upaya kerja karyawan dalam kurun waktu tertentu.<sup>1</sup> Hasil pencapaian kinerja dalam kurun waktu 3 tahun terakhir data tersebut dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel I.1**  
**Rekap Data Kinerja dan Realisasi Kerjasama dengan *Partner***  
**Tahun 2014-2016**

No	Jenis Pelayanan	Tahun	Target kerjasama dengan <i>Partner</i>	Realisasi	Pencapaian %
1	<i>Cleaning Service</i>	2014	20	18 perusahaan	90%
2	<i>High Level Cleaning</i>	2015	25	17 perusahaan	68%
3	<i>Pest &amp; Termite control &amp; Fumigation</i>	2016	30	16 perusahaan	53.33%

Sumber: data internal HRD PT Setra Sari dan data diolah penulis , 2016

Berdasarkan data Tabel I.1 menyatakan bahwa kinerja karyawan selama tiga tahun terakhir belum terealisasi secara optimal dapat dilihat mulai tahun 2014 sampai dengan 2016 pencapaian kinerja terus menurun, pada tahun 2014 presentase pencapaian kinerja perusahaan sejumlah 90%, untuk tahun 2015 presentase pencapaian kinerja sejumlah 68% sedangkan tahun 2016 presentase pencapaian sejumlah 53,33%. Peranan SDM dalam menciptakan kinerja yang baik bagi PT Setra Sari sangat diperlukan karena merekalah yang akan berhadapan langsung dengan perusahaan-perusahaan (*partner*) dan memberikan jasa sesuai dengan yang dibutuhkan.

<sup>1</sup> Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Penelitian*, (Jakarta: Salemba Empat, 2012), h.67

Selanjutnya peneliti juga melakukan pra riset dengan menyebarkan kuesioner hal ini dilakukan untuk mengetahui faktor apa yang menjadi penyebab masalah kinerja perusahaan yang terus mengalami penurunan, hasil pra riset tersebut dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel II.2**  
**Data Hasil Pra-Riset**

No	Faktor	Frekuensi Jawaban	Presentase %
1	Kompensasi	25	83,33%
2	Stres Kerja	21	70,00%
3	Komunikasi	19	63,33%
4	Pelatihan	19	63,33%
5	Motivasi	17	56,67%
6	Disiplin kerja	16	53,33%
7	Lingkungan kerja	13	43,33%

Sumber: data diolah peneliti, 2016

Berdasarkan tabel II.2 diatas hasil pra riset terhadap 30 responden karyawan dari total keseluruhan karyawan 84 orang pada PT Setra Sari peneliti mendapatkan hasil faktor 2 tertinggi penyebab kinerja adalah kompensasi dan stres kerja. Faktor kompensasi menjadi salah satu dari dua faktor yang terkuat mempengaruhi kinerja pada karyawan PT Setra Sari sebesar 83,33%. Pemberian kompensasi yang layak sebagai usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan jika kompensasi yang diterima tidak layak akan mempengaruhi produktivitas kinerja mereka.

Tingkat besarnya kompensasi yang diberikan berkaitan dengan tingkat pendidikan, tingkat jabatan, dan tingkat masa kerja, peranan tenaga kerja bagi perusahaan sangatlah penting sehingga perusahaan berusaha untuk mempertahankan dan menjaga agar karyawan betah bekerja di perusahaan tersebut. Usaha yang dilakukan perusahaan adalah dengan memberikan balas jasa baik berupa gaji, upah, insentif maupun premi balas jasa yang memadai dari perusahaan.

Adapun faktor yang diduga menyebabkan kinerja karyawan menurun yaitu karena gaji yang diterima tidak sesuai dengan upah minimum DKI Jakarta. Berdasarkan peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang upah minimum, maka dapat dilihat pada tahun 2016 upah minimum masyarakat sebesar Rp 3.100.000<sup>2</sup>, sedangkan faktanya gaji yang diterima karyawan khususnya bagian pengadaan umum pada PT Setra Sari memiliki rentang sebesar Rp2.000.000 sampai dengan Rp 2.500.000.

**Tabel I.3**  
**Perbandingan Gaji Pegawai PT Setra Sari dengan UMR DKI Jakarta**

<b>Tahun</b>	<b>Bagian</b>	<b>UMR</b>	<b>Gaji Karyawan PT Setra Sari</b>
2014	Pengadaan Umum	Rp 2.400.000	Rp 2.000.000
2015	Pengadaan Umum	Rp 2.700.000	Rp 2.250.000
2016	Pengadaan Umum	Rp 3.100.000	Rp 2.500.000

Sumber: data diolah peneliti, 2016

<sup>2</sup> Wikipedia (2015), "UMR DKI Jakarta", (<http://id.wikipedia.org/wiki/upah-minimum-propinsi>), diakses pada tanggal 28 desember 2016 pukul 10.15

Dari tabel I.3 tersebut dapat dilihat bahwa gaji pokok pegawai PT Setra Sari bagian pengadaan umum masih dibawah UMR DKI Jakarta dan hal tersebut dapat diduga menjadi salah satu penyebab karyawan mengeluhkan kompensasi tidak sesuai yang diharapkan serta mampu menyebabkan kinerja menurun dan meningkatkan stres kerja dikantor. Karyawan juga mengeluhkan pemotongan bonus sebesar 50% apabila dalam kurun waktu 1 tahun tidak mencapai target laba RKAP tahun berjalan. Kurangnya perhatian perusahaan dalam memberikan kompensasi juga terjadi pada pemberian upah lemburan yang sering mengalami keterlambatan pembayaran hal tersebut tidak sejalan dengan ketentuan yang tercantum pada kebijakan perusahaan dalam sistem penggajian atau pengupahan dengan diberlakukannya komitmen, konsisten, disiplin (KKD).

Selain itu jika karyawan terlambat datang dan pulang lebih awal akan dikenakan potongan sebesar 30% dari gaji mereka dan jika pegawai tidak masuk kerja akan dikenakan potongan sebesar Rp58.636 terlepas karyawan tersebut sakit atau ada keperluan mendadak maka perusahaan akan tetap memotong gaji karyawan tersebut. Dengan demikian kinerja karyawan selama tiga tahun terakhir terus menurun dikarenakan kompensasi langsung dan tidak langsung yang diterima karyawan PT Setra Sari belum merasa puas.

Dijelaskan oleh beberapa peneliti, bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan antara kompensasi langsung dan tidak langsung harus seimbang sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan seperti perusahaan memberikan

gaji yang layak, tunjangan transportasi kepada karyawan yang belum memiliki kendaraan dengan memberikan kredit yang dipotong dari gaji yang diterima setiap bulannya. Selain itu perusahaan dapat memberikan tunjangan keluarga yakni jika terdapat keluarga yang sakit perusahaan bisa memberikan bantuan dana kepada karyawan.<sup>3</sup>

Kemudian faktor yang diduga mempengaruhi kinerja pada karyawan PT Setra Sari adalah stres kerja. Usaha untuk meningkatkan kinerja adalah dengan memperhatikan stres kerja namun hal berbeda terlihat dari stres kerja yang dialami karyawan PT Setra Sari. Berdasarkan observasi dan wawancara terhadap beberapa karyawan stres kerja yang dialami karyawan PT Setra Sari bahwa salah satu bentuk karyawan mengalami stres disebabkan karena beban kerja yang tinggi, mereka harus fokus dalam mencapai target yang sudah ditentukan namun tidak diimbangi dengan dukungan dari pemimpin.

Sikap dari pemimpin terkesan acuh kepada bawahan dimana apabila pimpinan dapat bersikap bijak dan mendengarkan aspirasi dari karyawan kemungkinan karyawan yang mengalami stres dalam bekerja akan sedikit berkurang hal ini diduga menyebabkan stres kerja di antara karyawan yang juga akan mempengaruhi kinerja mereka. Pemimpin juga enggan meminta saran terhadap bawahan sehingga karyawan merasa kurangnya komunikasi antara atasan dengan bawahan yang juga bisa memicu stres kerja terhadap karyawan.

---

<sup>3</sup> Edrick Leonardo dan Fransisca Andreani, "Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kopanitia, *Jurnal Agora* Vol 3 No 2 2015

Selain itu stres kerja yang dialami karyawan PT Setra Sari terlihat dari sisi psikologis karyawan yakni kebosanan yang terjadi pada saat jam kerja banyak karyawan yang mengerjakan aktivitas diluar pekerjaannya seperti membuka media sosial *facebook*, *youtube* di komputer kerja mereka bahkan di saat jam kerja terdapat karyawan yang tertidur diruangan kerja. Kurangnya rasa tanggung jawab karyawan pada hasil kerja mereka dilihat dari data diatas bahwa pencapaian kinerja selama 3 tahun terakhir terus menurun.

Dalam kehidupan yang makin kompleks manusia cenderung mengalami stres apabila tidak mampu beradaptasi dengan segala perubahan yang datang, karena hal tersebut stres dapat menjadi positif dapat juga menjadi negatif tergantung peran individu menyikapi keterbatasannya. Dijelaskan oleh beberapa peneliti, stres kerja mempunyai potensi untuk mendorong dan mengganggu kinerja, dengan meningkatnya stres, kinerja karyawan cenderung menurun. Jika stres telah mencapai puncak, yang dicerminkan kemampuan pelaksanaan kerja harian karyawan, maka stres cenderung tidak menghasilkan perbaikan kinerja. Bila stres menjadi terlalu besar, kinerja akan mulai menurun karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan.<sup>4</sup>

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah dipaparkan diatas, peneliti menduga ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja pada karyawan PT Setra Sari yaitu faktor kompensasi dan stres kerja. Oleh sebab itu, peneliti tertarik

---

<sup>4</sup> Anggit Astianto, "Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya", *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen*, Vol 3 No. 7 2014

untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Setra Sari”. Penelitian ini pun diharapkan mampu memberikan hasil akhir penelitian yaitu berupa konklusi apakah kompensasi dan stres kerja memberikan kontribusi pengaruh terhadap kinerja pada karyawan PT Setra Sari.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Beberapa masalah yang dapat diidentifikasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Pencapaian target kinerja dalam kurun waktu 3 tahun terakhir dimulai pada tahun 2014, 2015 hingga 2016 target terus mengalami penurunan, pada tahun 2014 presentase realisasi pencapaian target kinerja sebesar 90% untuk tahun 2015 sebesar 68% dan yang terakhir di tahun 2016 sebesar 53,33%.
- b. Kompensasi yang diberikan perusahaan masih belum sesuai yang diharapkan terlihat masih adanya pemberian gaji dibawah UMR pada bagian pengadaan umum serta adanya potongan-potongan diluar gaji yang menurut karyawan harusnya hanya untuk karyawan *outsourcing*.
- c. Kurangnya dukungan dari atasan menyebabkan karyawan stres dalam bekerja karena mereka terbebani dengan adanya target dimana diketahui bahwa pendapatan PT Setra Sari berasal dari perjanjian bekerja sama dengan perusahaan lain. Dari sisi psikologis terlihat karyawan mudah bosan dalam



bekerja alhasil mereka melakukan kegiatan lain pada saat jam kerja berlangsung.

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan diatas, peneliti menduga ada dua faktor yang paling mempengaruhi kinerja pada karyawan PT Setra Sari yaitu faktor kompensasi dan stres kerja. Oleh sebab itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja pada Karyawan PT Setra Sari”.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah yang ada, maka peneliti dapat merumuskan masalahnya sebagai berikut:

- a. Bagaimana deskripsi dari kompensasi, stres kerja, dan kinerja karyawan pada PT Setra Sari?
- b. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Setra Sari?
- c. Apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Setra Sari?
- d. Apakah kompensasi dan stres kerja dapat memprediksi kenaikan kinerja karyawan pada karyawan PT Setra Sari?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan penjabaran permasalahan diatas, maka penelelitian ini bertujuan untuk mengetahui dengan menganalisis hal-hal sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui deskripsi tentang kompensasi, stres kerja, dan kinerja karyawan pada PT Setra Sari.
- b. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Setra Sari.
- c. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Setra Sari.
- d. Untuk mengetahui kompensasi dan stres kerja dapat memprediksi kenaikan kinerja karyawan pada karyawan PT Setra Sari.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan oleh peneliti dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Akademis
  - a. Penelitian ini bisa dijadikan landasan dalam mengembangkan model penelitian mengenai kompensasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan lebih menyeluruh dengan objek yang lebih luas.

- b. Dapat menambah pengetahuan dan pemahaman tentang kompensasi, stres kerja, dan kinerja karyawan.
- c. Diharapkan dapat menjadi referensi bagi mahasiswa khususnya mahasiswa konsentrasi manajemen sumber daya manusia yang ingin melakukan penelitian dibidang yang sama dan sebagai tambahan literatur diperpustakaan.

## 2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan tambahan informasi atau referensi tentang kompensasi, stres kerja, dan kinerja karyawan dalam penelitian dimasa yang akan datang.
- b. Penelitian ini dapat menjadi masukan bagi pihak PT Setra Sari untuk meningkatkan kinerja karyawan dimasa yang akan datang.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Deskripsi Konseptual**

##### **2.1.1 Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan suatu hasil prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan maupun kelompok organisasi demi keberlangsungan institusi tempat mereka bekerja.

Amstrong dalam Noor memaparkan, “Kinerja adalah segala sesuatu tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakan pekerjaan tersebut yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, dalam memberikan kontribusi ekonomi, dan bagaimana cara bisa memuaskan konsumen atau rekan kerja.”<sup>1</sup> Tujuan strategis organisasi telah dibuat oleh pimpinan yang dibantu oleh bawahan atau karyawan oleh karena itu dalam proses kinerja keberhasilan kinerja pimpinan akan dipengaruhi kinerja karyawan pula untuk mencapai tujuan tersebut.

Pernyataan tersebut didukung oleh Miner dalam Sutrisno yang mengatakan bahwa, “Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya”.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Juliansyah Noor, *Penelitian Ilmu Manajemen Tinjauan Filosofis dan Praktis, edisi pertama*, (Jakarta: Prenamedia Group, 2013), h.271

<sup>2</sup> Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, (Jakarta: Prenada Media Group, 2011), h.46

Senada dengan Prawirosentono dalam Sinambela mengungkapkan, “Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang maupun kelompok di dalam organisasi sesuai dengan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi dan tidak melanggar hukum sesuai norma dan etika”.<sup>3</sup> Dalam melaksanakan tugas mesti diingat batasan-batasan apa yang harus dilakukan, bagaimana dalam mengambil keputusan agar tidak merugikan diri sendiri maupun instansi tempat bernaung yakni dengan tidak bertentangan dengan norma, moral, dan etika.

Mangkuprawira dan Hubeis mendefinisikan “Kinerja sebagai hasil akhir dari proses tugas tertentu secara terstruktur dan sistematis berdasarkan waktu dan tempat dari karyawan yang bersangkutan”.<sup>4</sup>

Pendapat lain yang serupa dikemukakan oleh Bernardin dan Russel dalam Tubagus bahwa, “*Performance is defined the record of outcomes produced on an specified job function or activity during a specific time period*”.<sup>5</sup> Artinya, kinerja didefinisikan sebagai catatan yang dihasilkan dalam suatu fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode dalam waktu tertentu.

Kesimpulan pernyataan tentang kinerja oleh beberapa ahli diatas

---

<sup>3</sup> Lijan P. Sinambela. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016), h.481

<sup>4</sup> Mangkuprawira dan Hubeis, *Mutu Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2007), h.153

<sup>5</sup> Tubagus A Darodjat, *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2015), p.105

kinerja merupakan hasil kerja secara terstruktur dan sistematis dalam periode waktu tertentu sebagai penentu tingkat keberhasilan yang telah dicapai seseorang atau kelompok yang diberikan perusahaan sebagai tanggung jawab untuk menghasilkan fungsi pekerjaan demi keberlangsungan perusahaan.

Selain mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja pendapat lain seperti menurut Manullang memaparkan, “Kinerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan atau dihasilkan seorang individu atau kelompok kerja sesuai dengan *job description* mereka masing-masing”.<sup>6</sup> *Job description* dibuat agar karyawan fokus dalam mengerjakan tugas yang diberikan dan mengetahui arah tujuan yang ingin dicapai.

Selanjutnya Supardi dalam Subekhi dan Jauhar menjelaskan, “Kinerja adalah sebuah kualitas dan kuantitas dari hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepadanya”.<sup>7</sup>

Demikian pula menurut Torang mendefinisikan, “Kinerja merupakan kualitas atau kuantitas dari hasil kerja individu dan kelompok di dalam organisasi perusahaan sesuai tugas pokok yang diberikan perusahaan serta berpedoman terhadap norma dan standar

---

<sup>6</sup> Rizal G, Syamsir, dan Chairul Amsal, “Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Marketing PT Hoho Pekanbaru, *Jurnal Jonfekon*, Vol.1 No.2, oktober 2015

<sup>7</sup> Ahmad Subekhi dan Muhammad Jauhar, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*, (Jakarta: Prestasi Pustakarya, 2012), h.193

prosedur yang sudah ditentukan perusahaan”.<sup>8</sup>

Senada dengan Mangkunegara dalam Heriyanti “Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.<sup>9</sup> Jadi kinerja dilakukan berdasarkan *job description* yang sudah dibuat oleh perusahaan agar karyawan bekerja terarah dan mengetahui tujuan yang akan dicapai, sebagai hasil dari proses pelaksanaan tugas tersebut yakni berupa kualitas dan kuantitas.

Pendapat lain Cherington dalam Umam menjelaskan bahwa, “Kinerja menunjukkan pencapaian target kerja yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan pencapaian waktu, kinerja yang optimal akan terwujud jika organisasi mampu memilih karyawan yang memiliki kecakapan yang sesuai dengan pekerjaan serta memiliki kondisi yang memungkinkan karyawan bekerja secara maksimal dan tentunya akan menghasilkan realisasi target yang diharapkan”.<sup>10</sup>

Berdasarkan beberapa pendapat ahli diatas dapat disintesisakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan sesuai tanggung jawab yang sudah

---

<sup>8</sup> Sri Rahayu Muhammad, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Dan Beban Kerja Terhadap kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado”. *Jurnal EMBA* 2016 ISSN 2303-1174

<sup>9</sup> Jerry Chandra, “Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kejra Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Lie Fung Surabaya, e-*Jurnal* 2012

<sup>10</sup> Khaerul Umam, *Perilaku Organisasi*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2010), h.188

diberikan perusahaan dalam periode waktu tertentu sebagai penentu tingkat keberhasilan karyawan dalam mencapai tujuan. Dalam melaksanakan tugas hasil kerja yang dicapai individu maupun kelompok harus didasari dengan pertanggung jawaban pekerjaan kepada si pemberi hak dalam hal ini tentu saja pihak instansi atau organisasi tempat karyawan bernaung sesuai dengan norma atau aturan yang telah ditetapkan.

#### **2.1.1.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Karyawan sebagai sumber daya manusia yang memiliki nilai kompetitif yakni tidak dapat ditiru oleh pesaing berarti antara karyawan satu dengan yang lainnya tentu memiliki cara kinerja yang berbeda. Dalam hal pencapaian kinerja perencanaan program telah dibuat guna mencapai tepat sasaran yang telah ditentukan oleh organisasi dalam periode waktu tertentu yang dipengaruhi oleh beberapa faktor.

Menurut Gibson dalam Umam terdapat tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja yaitu:

- a. Faktor individu;
- b. Faktor psikologi;
- c. Faktor organisasi;<sup>11</sup>

Faktor individu ialah faktor yang bersifat orang pribadi (seseorang) dalam kaitannya dengan kinerja berhubungan dengan kemampuan dan keterampilan karyawan, latar belakang keluarga juga turut

---

<sup>11</sup> Khaerul Umam, *op.cit.*, h.190



mempengaruhi proses kinerja, tingkat sosial seseorang didalam lingkungan serta pengalaman kerja yang mempunyai. Sedangkan faktor psikologis berkaitan dengan pola kejiwaan yakni bagaimana karyawan mempunyai persepsi, sikap, motivasi, dan kepribadian yang berbeda-beda antara individu lain. Terakhir faktor organisasi dipengaruhi oleh rekan kerja maupun lingkungan perusahaan yang berhubungan dengan proses kinerja seperti desai pekerjaan dan system penghargaan.

Senada demikian Mangkuprawira dan Vitalaya, menguraikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

- a. Faktor personal;
- b. Faktor kepemimpinan;
- c. Faktor tim;
- d. Faktor sistem;
- e. Faktor kontekstual;<sup>12</sup>

Faktor personal hampir sama dengan faktor individu yakni meliputi kemampuan, kepercayaan diri, motivasi serta komitmen dan loyalitas yang dimiliki tiap individu. Faktor kepemimpinan berkaitan dengan hubungan atasan di dalam organisasi meliputi aspek kualitas manager kerja tim yang mampu memberikan semangat dan dorongan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan faktor tim timbul karena adanya kualitas dan dukungan semangat yang diberikan oleh atasan maupun rekan kerja satu tim menyangkut kepercayaan, kekompakan, dan keeratan yang

---

<sup>12</sup> Windy Aprilia Murti dan Gunasti Hudiwinarsih, Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Komitmen Organisasional, Terhadap Kinerja Karyawab Bagian Akuntansi (Studi Kasus pada Perusahaan Manufaktur Surabaya), *Jurnal The Indonesian Accounting Review*, Vol. 2 No 2, 2012, p.215-228

dibangun dalam satu tim kerja.

Faktor sistem berhubungan dengan pola kinerja organisasi baik secara internal maupun eksternal meliputi budaya organisasi, infrastruktur sarana prasarana yang diberikan, dan sistem kerja. Sedangkan faktor kontekstual timbul karena adanya tekanan dan perubahan lingkungan baik secara internal dan eksternal.

Berdasarkan penjelasan ahli diatas, dapat disintesiskan bahwa tinggi dan rendahnya kinerja karyawan ditentukan oleh faktor yang mempengaruhi kinerja dapat bersumber dari individu maupun luar organisasi. Namun faktor yang dominan lebih kepada faktor internal dan eksternal di dalam organisasi seperti faktor kepemimpinan dan faktor tim kerja, karena proses kinerja tidak dapat berjalan dengan sendiri tanpa dukungan dari rekan kerja yang sangat memiliki andil besar dalam hak dan wewenang pembagian tugas. Perusahaan harus memperhatikan dan memahami faktor tersebut karena mampu menentukan apakah sebuah visi dan misi akan tercapai karena proses kinerja tidak selalu berjalan dengan baik.

#### **2.1.1.2 Dimensi Kinerja**

Dimensi kinerja merupakan elemen atau kriteria kinerja yang penting dalam penentuan keberhasilan pelaksanaan tugas, dengan adanya dimensi kinerja peneliti mampu mengembangkan standar untuk memperoleh penilaian kinerja. Dimensi yang telah ditentukan kemudian

harus dideskripsikan berdasarkan kriteria tersebut untuk menentukan setiap level penilaian dalam kinerja. Bernardin dalam Sutrisno menjelaskan bahwa ada 6 dimensi dari kinerja yaitu:

- a. Kualitas;
- b. Kuantitas;
- c. Waktu;
- d. *Cost effectiveness*;
- e. *Need for supervision*;
- f. *Interpersonal impact*;<sup>13</sup>

Bernardin menjelaskan bahwa kinerja karyawan yang baik akan menghasilkan kualitas kinerja yang maksimal dalam hal pelayanan atau menghasilkan produk yang berkualitas dan hasil akhir kinerja terlihat jumlah atau kuantitas yang mampu mencapai target yang ditetapkan. *Cost effectiveness* dalam kinerja merujuk kepada bagaimana perusahaan mampu menggunakan dan memanfaatkan sumber daya yang tersedia di dalam organisasi seperti karyawan, material, uang untuk memperoleh hasil dan menghasilkan keuntungan bagi semua pihak. *Need for supervision* dinilai dari karyawan itu sendiri, dalam mengerjakan pekerjaan mereka harus mempunyai motivasi dan semangat dalam dirinya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sama halnya dengan *interpersonal impact* karyawan dituntut harus memiliki sifat sepenanggungan terhadap rekan kerja agar mampu bekerja sama dengan baik.

---

<sup>13</sup> Edy Sutrisno, *op.cit.* h.179

Menurut Faustino, ada beberapa yang dapat diukur dalam kinerja, yaitu:

- a. *Quantity of Work*;
- b. *Quality of Work*;
- c. *Job Knowledge*;
- d. *Creativeness*;
- e. *Cooperation*;
- f. *Dependability*;
- g. *Initiative*;
- h. *Personal Quality*; <sup>14</sup>

*Quantity of work* adalah segala jumlah kerja yang dihasilkan dalam waktu atau periode waktu yang sudah ditentukan dan dinyatakan dalam ukuran angka hal ini dapat dilihat dari hasil kerja karyawan dalam mencapai target kerja yang sudah ditetapkan. *Quality of work* segala jumlah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan ketetapan yang telah dibuat oleh perusahaan. *Job knowledges* berhubungan dengan pengetahuan karyawan yang luas mengenai pekerjaannya yang membutuhkan keterampilan. *Creativeness* berupa gagasan dan ide-ide yang direalisasikan untuk menyelesaikan masalah yang timbul seperti bagaimana membuat target harus terealisasi dari yang periode sebelumnya.

*Cooperation* yakni kesediaan karyawan untuk bekerja sama dengan rekan kerja lainnya atau sesama anggota organisasi. *Dependability* berhubungan keteguhan atau kepercayaan dalam hal penyelesaian kerja.

---

<sup>14</sup> Faustino C. Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Andi, 2007), h.142

*Initiative* adalah kemampuan seseorang untuk bertindak melebihi apa yang sudah ditentukan seperti semangat dalam melaksanakan tugas-tugas baru yang lebih menantang dan mempunyai tanggung jawab yang besar. *Personal quality* menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahan, dan integritas pribadi.

Senada dengan demikian Miner mengungkapkan empat aspek dari kinerja yaitu:

- a. Kualitas;
- b. Kuantitas;
- c. Waktu kerja;
- d. Kerja sama;<sup>15</sup>

Kualitas menerangkan tentang ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas, jumlah kesalahan. Kuantitas yang dihasilkan berhubungan dengan jumlah produk atau jasa yang dihasilkan. Sedangkan waktu kerja berkaitan dengan keterlambatan, absen, dan masa kerja yang dilalui karyawan, yang terakhir kerjasama menjelaskan bagaimana karyawan dapat menjalin hubungan baik dengan rekan kerja.

Senada dengan pendapat ahli diatas, Mathis dan Jackson menjelaskan terdapat lima dalam dimensi kinerja yaitu:

- a. Kualitas dari hasil;
- b. Kuantitas dari hasil;
- c. Kecepatan waktu hasil;
- d. Kehadiran;
- e. Kemampuan kerja sama;<sup>16</sup>

---

<sup>15</sup> Edy Sutrisno, *op.cit.* p.172

<sup>16</sup> Ahmad Subekhi dan Muhammad Jauhar, *op.cit.* p.172

Kinerja karyawan yang maksimal dapat dilihat dari ketepatan waktu seberapa banyak menghasilkan kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dan kinerja yang baik dapat dilihat dari hasil akhir kuantitas pencapaian target. Disamping itu kecepatan waktu hasil pengerjaan tugas tersebut menjadi faktor yang harus diperhatikan dalam menilai kinerja dengan diimbangi oleh kehadiran karyawan karena hal tersebut mampu mempengaruhi proses kinerja. Kemampuan kerja sama yang baik antar rekan kerja maka produktivitas kinerja akan baik.

Berdasarkan pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa dimensi kinerja meliputi:

- a. Kualitas kerja;
- b. Kuantitas kerja;
- c. Kerja sama;
- d. Inisiatif;
- e. Kehadiran di tempat kerja;

Kualitas kerja dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan yang dalam konteks pekerjaan menerangkan tentang ketepatan waktu, ketelitian, dan keterampilan. Kuantitas kerja ialah jumlah kerja yang dilakukan dalam waktu periode waktu tertentu yakni bagaimana karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target atau standar operasional perusahaan.

Kerja sama merupakan bentuk dari kooperasi untuk bersinergi dengan orang lain dalam hal ini karyawan dituntut untuk mampu bekerja sama dengan baik sesama rekan kerja. Inisiatif berhubungan dengan

kemampuan seseorang untuk bertindak melebihi yang dibutuhkan atau dituntut dalam pekerjaan meliputi semangat melaksanakan tugas, memiliki tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan. Kehadiran di tempat kerja berkaitan dengan sikap disiplin yaitu karyawan hadir tepat waktu, tidak meninggalkan kantor pada saat jam kerja kecuali ada keperluan mendadak.

### **2.1.2 Kompensasi**

Karyawan yang bekerja didalam perusahaan tentunya mengharapkan imbalan yang layak dan adil untuk menjamin proses kinerja yang lancar dan maksimal maka perusahaan harus memberikan dan memperhatikan kompensasi bagi karyawan. Menurut Bangun, “Kompensasi merupakan salah satu faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak perusahaan dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas”.<sup>17</sup>

Dessler dalam Hartatik menjelaskan bahwa, “Kompensasi adalah imbalan dari setiap bentuk pembayaran yang diberikan kepada karyawan yang timbul dari apa yang telah dikerjakannya baik pembayaran langsung maupun tidak langsung.”<sup>18</sup>

Perusahaan yang selalu mengedepankan untuk mempertahankan aset nya harus diimbangi dengan pemberian kompensasi langsung dan

---

<sup>17</sup> Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)*, (Bandung: Erlangga,2012), h.254

<sup>18</sup> Puji Indah hartatiik, *Buku Praktis Mengembangkan SDM*, (Yogyakarta: Laksana, 2014), h.241

tidak langsung. Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan atau dibayarkan perusahaan kepada karyawan atas jasa yang sudah disumbangkan berupa pekerjaannya.<sup>19</sup>

Menurut Rivai dalam Supriyatin “Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa karyawan terhadap karyawan dan kompensasi menjadi alasan utama kebanyakan orang mencari pekerjaan.”<sup>20</sup>

Gaol memaparkan bahwa, “Kompensasi merupakan hal berupa uang atau bukan uang yang diterima karyawan sebagai balas jasa yang diberikan sebagai upaya atas kontribusi sumbangan tenaga karyawan yang diberikan untuk organisasi”.<sup>21</sup>

Pendapat lain mengenai kompensasi dikemukakan oleh Werther dan Davis:

*compensation is what employee receive in exchange for their work. Wether hourly wages or periodic salaries, the personnel department usually designs and administers employee compensation.*<sup>22</sup>

Artinya bahwa kompensasi adalah segala sesuatu apa yang diterima karyawan sebagai pergantian dari apa yang mereka sudah kerjakan, yang

---

<sup>19</sup> *Ibid.*, p.255

<sup>20</sup> Supriyatin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Mitra Kreatif Publisher, 2013), h.102

<sup>21</sup> Jimmy L Gaol, *Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik Bisnis*, (Jakarta: PT Grasindo Anggota IKAPI, 2014),h.310

<sup>22</sup> Wether, WB dan Davis, K, *Human Resources and Personnel Management*, (Ed Boston: Mc Graw Hill), h.278



diberikan berdasarkan upah perjam atau gaji yang berkala, diatur oleh anggota department personalia yang mengelola kompensasi karyawan.

Berdasarkan penjelasan beberapa ahli diatas bahwa kompensasi menjadi tolak ukur untuk menarik minat calon karyawan yang ingin bergabung di dalam suau perusahaan dan sebagai salah satu cara untuk mempertahankan karyawan yang memilki kemampuan baik. Pemberian kompensasi berupa uang maupun non uang diberikan perusahaan kepada karyawan harus mengedepankan asas kelayakan dan keadilan.

Sunyoto mendefinisikan, “Kompensasi sebagai suatu sistematika proses untuk memberikan balas jasa berupa upah, gaji, insentif, bonus kepada karyawan untuk menunjang pelaksanaan pekerjaan dan untuk memberikan semangat dalam menjalani pekerjaannya agar prestasi kerja tercapai sesuai dengan harapan karyawan dan perusahaan”.<sup>23</sup>

Senada demikian, Flipo dalam Raharjo mendefinisikan kompensasi, *The asequate and equitable remuneration of personnel for their contribution to organizational objectives*”.<sup>24</sup> Artinya, bahwa kompensasi merupakan balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada karyawan atas kontribusi karyawan dalam mencapai tujuan atau sasaran organisasi.

---

<sup>23</sup> Sunyoto dan Danang, *Sumber Daya Manusia* (Praktik Peneltiiian), h.29

<sup>24</sup>Joko Raharjo, *Paradigma baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Platinum,2013), h.109

Pendapat serupa juga dikemukakan oleh Sastrohadiwiryono, “Kompensasi merupakan imbalan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan, sebagai pergantian karena sudah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.”<sup>25</sup>

Serupa demikian Notoadmojo dalam Suparno menjelaskan, “Kompensasi merupakan balas jasa yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa berkat apa yang telah dikerjakan oleh mereka”.<sup>26</sup>

Pernyataan tersebut didukung oleh Sutrisno “Kompensasi adalah balas jasa yang diterima karyawan atas jasa yang sudah diberikan kepada perusahaan”. Kompensasi menjadi hal sensitif dan sangat penting bagi SDM didalam hubungan pekerjaan karena kompensasi sebagai bentuk penghargaan yang diharapkan oleh karyawan dengan agar tetap mengemban tugas di bawah institusi atau perusahaan yang ada.

Berdasarkan pendapat ahli diatas dapat disintesisasikan bahwa kompensasi merupakan imbalan atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan karena karyawan tersebut telah memberikan tenaga, waktu dan pikiran demi kemajuan perusahaan dengan mengedepankan asas keadilan dan kelayakan dalam pemberian

---

<sup>25</sup> Lijan P. Sinambela, *op.cit.*, p.218

<sup>26</sup> Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), h.154

kompensasi. Jika kompensasi yang diberikan perusahaan dikelola dengan baik dan diberikan layak serta adil sesuai standar kriteria yang sudah ditetapkan maka kompensasi membantu perusahaan mencapai tujuannya dan turut memelihara aset yang dimilikinya.

Adapun salah satu faktor yang mempengaruhi kompensasi menurut Gaol, seperti kinerja dan produktivitas kerja dimana setiap organisasi menginginkan keuntungan yang maksimal dalam usahanya, untuk itu organisasi atau perusahaan harus memperhatikan kompensasi yang layak dan adil untuk meningkatkan kinerja sehingga kontribusi karyawan terhadap perusahaan berjalan secara optimal.<sup>27</sup>

Selain sebagai upaya pemberian balas jasa kompensasi memiliki tujuan manajemen kompensasi. Menurut Rivai dalam Supriyatin tujuan pemberian kompensasi sebagai berikut:

- a. Memperoleh SDM yang berkualitas;
- b. Mempertahankan karyawan yang ada;
- c. Menjamin keadilan;
- d. Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan;
- e. Mengendalikan biaya;
- f. Mengikuti arah hukum;
- g. Memfasilitasi pengertian;
- h. Meningkatkan efisiensi administrasi;<sup>28</sup>

Pemberian kompensasi yang cukup tinggi mampu memberikan daya tarik kepada calon pelamar yang berkualitas untuk bergabung di dalam

---

<sup>27</sup> Jimmy L Gaol, *op.cit.*, h.234

<sup>28</sup> Supriyatin, *op.cit.*, h.105

perusahaan. Setelah mereka bergabung tugas perusahaan adalah mempertahankan karyawan yang potensial. Dalam pemberian kompensasi selalu berupaya mengedepankan keadilan baik internal maupun eksternal yakni dalam internal pembayaran kompensasi dikaitkan dengan nilai relatif pekerjaan sehingga pekerjaan yang sama dibayar dengan besaran yang sama keadilan eksternal berarti pembayaran kompensasi pihak perusahaan dapat membandingkan dengan perusahaan lain dipasar kerja. Pembayaran kompensasi bertujuan pula untuk memperkuat perilaku dalam hal perbaikan dimasa depan agar karyawan lebih menghargai kinerja serta lebih bertanggung jawab. Dengan catatan, pembayaran kompensasi harus efektif yakni jangan sampai terdapat karyawan yang dibayar dibawah atau diatas standar. Hal tersebut sudah mempertimbangkan faktor-faktor legal yang dikeluarkan pemerintah untuk menjamin kebutuhan karyawan. Jadi dengan sudah diaturnya peraturan dalam pemberian kompensasi tugas selanjutnya manager memahami sistem manajemen kompensasi yang baik. Dengan demikian program pengupahan, penggajian dapat dikelola dengan efisien yakni membuat sistem informasi SDM yang optimal.

Dapat dipahami bahwa pengelolaan kompensasi merupakan hal yang sangat penting karena dengan pemberian kompensasi yang mengedepankan kelayakan dan keadilan perusahaan dapat memelihara asetnya dan mempertahankan produktivitasnya. Jika kompensasi yang

diberikan tidak kompetitif maka karyawan akan mudah keluar dan menimbulkan perputaran karyawan yang cukup tinggi.

### **2.1.2.2 Dimensi Kompensasi**

Peneliti mengemukakan dimensi-dimensi kompensasi yang dapat membantu perusahaan dalam upaya mensejahterakan karyawan dalam pemberian kompensasi yang menjunjung asas keadilan dan kelayakan.

Menurut Rivai dan Ella terdapat 2 dimensi kompensasi yaitu:

- a. Langsung;
- b. Tidak langsung;<sup>29</sup>

Kompensasi langsung merupakan imbalan atau balas jasa yang berbentuk uang berupa gaji, upah, insentif yang biasanya diberikan perusahaan terdapat jatuh temponya seperti bulanan, harian, mingguan maupun karena telah berhasil menjual produk lebih dari target yang diharapkan. Sedangkan kompensasi tidak langsung adalah kompensasi yang diberikan perusahaan guna menunjang kesejahteraan karyawan seperti asuransi kesehatan, asuransi ketenagakerjaan, tunjangan-tunjangan serta pensiun.

Selain itu Bangun juga menyatakan bahwa kompensasi terdiri dari:

- a. Kompensasi Finansial;
- b. Kompensasi bukan Finansial;<sup>30</sup>

Kompensasi Finansial terbagi lagi menjadi kompensasi langsung

---

<sup>29</sup> Rivai, V dan Ella Jauvani, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Pustaka, 2010), h.358

<sup>30</sup> Wilson Bangun, *op.cit.*, h.258

dan kompensasi tidak langsung termasuk didalamnya yaitu gaji pokok dan kompensasi variabel, dimana gaji pokok berupa gaji yang dibayarkan per bulan maupun per minggu sesuai ketentuan perusahaan, sedangkan untuk kompensasi variabel berupa insentif dan bonus. Untuk kompensasi tidak langsung seperti pengobatan kesehatan, asuransi, liburan, tunjangan, serta jaminan sosial. Kompensasi bukan finansial termasuk didalamnya terdapat lingkungan kerja dan fleksibilitas pekerjaan berupa kebijakan organisasi, manajer yang berkualitas, waktu kerja yang fleksibel, pembagian pekerjaan, dan rekan kerja yang menyenangkan.

Dessler, menilai bahwa kompensasi mempunyai tiga komponen sebagai berikut:

- a. Pembayaran uang secara langsung (*direct financial payment*);
- b. Pembayaran tidak langsung (*indirect payment*);
- c. Ganjaran (*non financial rewards*);<sup>31</sup>

Pembayaran secara langsung diberikan perusahaan kepada karyawan dalam bentuk gaji, insentif, bonus atau komisi. Insentif adalah bentuk pembayaran kompensasi tidak langsung dalam bentuk tunjangan dan asuransi, sedangkan ganjaran non finansial seperti jam kerja yang fleksibel, perusahaan yang ternama, rekan kerja yang mengasyikan.

---

<sup>31</sup> Gary Dessler, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: Indeks, 2007), h.46

Senada dengan pendapat ahli diatas Jackson dan Mathis berpendapat, bahwa pada dasarnya kompensasi dapat dikelompokkan dalam dua kelompok, yaitu

- a. Kompensasi langsung;
- b. Kompensasi tidak langsung;<sup>32</sup>

Kompensasi langsung terbagi lagi menjadi gaji pokok dan gaji variabel, sedangkan kompensasi tidak langsung berupa tunjangan maupun bonus. Gaji pokok merupakan kompensasi dasar yang diterima karyawan berupa gaji atau upah, yang dibayarkan perusahaan kepada karyawan secara teratur seperti tahunan, bulanan atau mingguan. Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada para karyawan berdasarkan jumlah barang yang dihasilkan, jam kerja karyawan, maupun banyaknya target yang dicapai.

Gaji variable merupakan kompensasi yang diterima pegawai jika target kinerja perusahaan telah terealisasi kemudian perusahaan akan memberikan pembayaran berupa bonus dan insentif. Sedangkan tunjangan yaitu bentuk kompensasi non financial yang jenisnya termasuk kompensasi tidak langsung seperti asuransi kesehatan, asuransi ketenagakerjaan, uang pensiun, uang cuti. Pada dasarnya tawaran gaji atau upah yang menggiurkan diberikan untuk menarik calon karyawan

---

<sup>32</sup> *Ibid.*, h.119

agar memiliki keinginan untuk bergabung menjadi karyawan perusahaan tersebut.

Berdasarkan penjelasan dimensi dari empat ahli diatas, dapat disintesis bahwa dimensi kompensasi sebagai berikut:

- a. Kompensasi langsung;
- b. Kompensasi tidak langsung;

Kompensasi langsung adalah kompensasi manajemen seperti gaji pokok, upah, bonus, dan insentif. Sedangkan kompensasi tidak langsung adalah kompensasi tambahan yang diberikan perusahaan sebagai tambahan sebagai upaya kesejahteraan karyawan meliputi tunjangan, asuransi kesehatan, dan jaminan sosial ketenagakerjaan.

### 2.1.3 Stres Kerja

Stres tanpa dipungkiri kerap terjadi didalam kehidupan yang penuh tantangan serta tuntutan yang muncul dari dalam diri seseorang maupun lingkungan sekitar yang mempengaruhi. Menurut Morgan dan King dalam Umam :

*“Stress an an interval state which can be caused by physical demands on like body (disease condition, exercise, extreme of temperature, and the like) or by environmental and social situations which are evaluated as potentially harmful, uncontollabe, or exceeding our resources for coping”.*<sup>33</sup>

Dapat diartikan:

"Stres merupakan keadaan Interval yang dapat disebabkan oleh tuntutan fisik pada tubuh seperti (kondisi penyakit, latihan, suhu

---

<sup>33</sup> Khaerul Umam, op.cit., h.203



ekstrim, dan sejenisnya) atau dengan situasi lingkungan dan sosial yang telah dievaluasi berpotensi menimbulkan bahaya yang tidak terkendali, atau melebihi kemampuan sumber daya untuk mengatasinya”. Jadi stres bersifat internal fisik (badan) yang dipengaruhi oleh faktor lingkungan dan situasi sosial yang berpotensi seseorang menjadi tidak terkontrol.

Senada dengan demikian Gibson dalam Suharsono menyatakan, “Stres adalah suatu tanggapan adaptif yang disebabkan oleh tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang diantara perbedaan individual sebagai konsekuensi dari setiap kegiatan lingkungan”.<sup>34</sup>

Pendapat lain yaitu Gaol mendefinisikan, “Stres sebagai tekanan, beban, konflik, perasaan panik, perasaan gemuruh, emosi, kemurungan yang menyebabkan hilangnya daya semangat seseorang.<sup>35</sup> Hilangnya daya semangat dalam proses pelaksanaan kerja akan berdampak pula pada hasil kinerja tersebut.

Hampir sama Robbins dalam Sutrisno menyatakan definisi stres adalah sebuah tekanan didalam individu untuk memberikan tanggapan terhadap stressor. Stressor sendiri suatu stimulus yang dapat menyebabkan respon stres antara individu dengan lingkungan. Dengan demikian stres harus bisa menyesuaikan diri dengan perubahan dan

---

<sup>34</sup> Suharsono, *Pengetahuan Dasar Organisasi Konsep-Konsep Dasar, Teori, Struktur, dan Perilaku*, (Jakarta: Penerbit Universitas Atmajaya, 2012), h.172

<sup>35</sup> *Ibid.*, h.650

perbedaan individu dengan lingkungan.<sup>36</sup>

Dapat disimpulkan dari beberapa ahli yang mengemukakan tentang stres di atas bahwa stres adalah reaksi tanggapan yang dialami seseorang didalam sisi psikologis dan fisiknya seperti timbulnya tekanan, beban, konflik, perasaan panik, perasaan gemuruh, emosi, kemurungan sebagai konsekuensi dari apa yang telah dilakukan dalam lingkungan sosialnya.

Stres yang kerap terjadi di tempat kerja dinamakan stres kerja, hampir di setiap kondisi pekerjaan dapat menimbulkan stres tergantung reaksi karyawan dalam menanggapi. Beban kerja yang berlebihan serta desakan tuntutan waktu untuk menyelesaikan suatu tugas akan membuat karyawan mudah stres ditempat kerja.

Dalam kaitanya dengan pekerjaan Behr dan Newman dalam Luthans menjelaskan bahwa stres kerja timbul dari kondisi antara interaksi individu dengan pekerjaannya atau lingkungan yang jelas terlihat oleh adanya perubahan individu tersebut yang memaksa dirinya dari fungsi normalnya.<sup>37</sup> Berdasarkan hal tersebut stres ialah respon yang menyesuaikan diri terhadap situasi luar (eksternal) yang dialami individu secara fisik maupun psikologis.

Berarti stres timbul dikarenakan faktor individu dan faktor lingkungan senada dengan pernyataan tersebut menurut pendapat

---

<sup>36</sup> Edy Sutrisno, Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan CV Bintang Karya Putra di Surabaya, *Jurnal*, 2010 ISSN 1411-0903

<sup>37</sup> Siti Fatimah, *Manajemen Stres Perspektif Pendidikan Islam*, (Bandung:Alfabeta,2016), h.16

Lazarus dan Folkman dalam Sun dan Chiou, "*Works stress can be defined as relationship between the person and the environments*".<sup>38</sup> Dapat diartikan, bahwa stres kerja dapat disebabkan oleh hubungan antar karyawan dengan lingkungan. Stres kerja yang dialami karyawan bisa menjadi bahaya bagi kelangsungan pekerjaan itu sendiri jika salah dalam menyikapinya. Hal ini didukung oleh pernyataan Newstrom, "*The presence of stress of work is almost inevitable in many jobs*".<sup>39</sup> dapat diartikan bahwa adanya stres kerja tidak dapat dihindari dalam banyaknya pekerjaan. Selain disebabkan oleh masalah lingkungan kerja, stres juga bisa disebabkan oleh faktor diluar tersebut seperti adanya kekhawatiran dalam hal finansial, masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak maupun keluarga, masalah fisik yang tidak kuat menghadapi stres, serta perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal karyawan tersebut.<sup>40</sup>

Penyebab stres kerja antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, timbulnya perbedaan nilai atau perbedaan perspsi antara karyawan dengan atasan akan mengakibatkan

---

<sup>38</sup>Sun,Kuo-Shun dan Hawjeng Chiou,"Occupational Organizational Stresses And Work Performance", *African Journal of Business Management*, Vol. 5(7), hh.2865-2873

<sup>39</sup> Jhon W. Newstrom, *Organizational Behaviour*, (New York: McGraw Hill, 2007), h.353

<sup>40</sup> Veithzal Rivai Zainal et al, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: PT Raja Grafindo, 2014), h.724

frustasi dalam bekerja serta otoritas kerja yang tidak memadai berhubungan dengan tanggung jawab.<sup>41</sup>

Selain itu penyebab stres menurut Ivancevich dan Matteson dalam Sinambela stressor level individual, yang secara langsung berhubungan dengan pekerjaan seseorang (*person job interface*) yaitu, *role overload* merupakan kondisi dimana karyawan memiliki terlalu banyak tugas yang harus dikerjakan atau kerja dibawah tekanan jadwal yang padat, *role conflict*, berhubungan dengan tugas dan tanggung jawab yang bertentangan satu dengan yang lainnya, kemudian *role ambiguity*, dimana karyawan merasa bias dalam penjelasan pekerjaan yang membuat karyawan tersebut cemas.<sup>42</sup>

Senada dengan Ivanvevich, Cooper menjabarkan sumber stres kerja sebagai berikut:

- a. Lingkungan kerja;
- b. *Overload*;
- c. *Deprivational stress*;
- d. Pekerjaan yang beresiko tinggi;<sup>43</sup>

Kondisi kerja yang yang tidak mendukung bisa dikatakan buruk berpotensi menyebabkan karyawan mudah sakit, mudah stres dan sulit berkonsentrasi alhasil akan menyebabkan penurunan produktivitas kerja. Dengan kondisi kerja yang seperti itu ditambah dengan adanya overload

---

<sup>41</sup> Anwar P Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosda Raya, 2010), h.157

<sup>42</sup> Jimmy L Gaol, *op.cit.*, h.290

<sup>43</sup> Siti Fatimah, *op.cit.*, h.40

kualitatif dan kuantitatif dimana overload kualitatif tugas yang dikerjakan karyawan sangat kompleks dan sulit sehingga banyak menyita kemampuan dan kognitif karyawan, sedangkan overload kuantitatif lebih kepada banyaknya target pekerjaan yang melebihi batas kapasitas kemampuan karyawan tersebut. Berbeda dengan *deprivational stress* yang merupakan suatu keadaan pekerjaan yang dihadapi karyawan sudah menarik lagi bagi karyawan sehingga karyawan tersebut mengalami kebosanan. Penyebab stres kerja yang terakhir yakni pekerjaan yang memiliki resiko tinggi seperti cleaning services, pemadam kebakaran, nah pekerjaan tersebut berpotensi menimbulkan stres kerja karena rentan sekali terhadap kecelakaan kerja.

Jadi dapat disintesis stres kerja adalah suatu tekanan dalam diri seseorang atau individu berupa respon positif dan negatif disebabkan oleh faktor dalam diri seseorang maupun lingkungan organisasi. Lingkungan organisasi berkaitan erat dengan pekerjaan seperti banyaknya tugas yang harus dikerjakan, serta menjalin hubungan dengan manager maupun sesama rekan kerja.

### **2.1.3.1 Dimensi Stres Kerja**

Menurut Robbins dan Judge stres kerja memiliki tiga dimensi yaitu:

- a. Faktor lingkungan, dengan indikator: *economic uncertainties*, *political uncertainties*, dan *technological uncertainties*.

- b. Faktor organisasi, dengan indikator: *task demand*, *role demand*, dan *interpersonal demand*.
- c. Faktor personal, dengan indikator *family issues*, *personal economic problems*, dan *inherent personality characteristics*.<sup>44</sup>

Pendapat lain dikemukakan oleh Gibson yang membagi tiga dimensi

kinerja yaitu:

- a. Stressor individu;
- b. Stressor kelompok;
- c. Stressor organisasi;<sup>45</sup>

Penyebab stressor individu yaitu konflik peran, peran ganda, dan beban kerja yang berlebihan. Konflik peran terjadi ketika seseorang menerima pesan atau mendapatkan tugas tidak berkenaan dengan perilaku, untuk peran ganda merupakan tidak adanya pengertian hak dan kewajiban dari atasan selaku pemberi tugas, dengan adanya peran ganda maka karyawan akan memiliki banyak sesuatu yang akan dikerjakan dengan waktu yang diberikan untuk menyelesaikan tugas tersebut tidak seimbang sehingga menyebabkan beban kerja yang berlebihan dalam hal kualitatif dan kuantitatif. Stressor kelompok muncul akibat ketidakpercayaan dari si pemberi kerja atau tugas berkaitan dengan peran ganda yang tinggi yang menyebabkan kesenjangan komunikasi atau dengan kata lain adanya hubungan yang buruk dengan kawan, atasan, dan bawahan. Dimensi stres yang terakhir ialah stressor organisasi karyawan merasa stres jika tidak

---

<sup>44</sup> *Ibid.*, h.676

<sup>45</sup> Anis Andriani, Pengaruh Stres Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja pada PT Riyanthi Investama, *Jurnal e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*, Vol. 4 tahun 2016

adanya kebijakan khusus yang terarah semakin membuat karyawan bingung dalam proses kinerja serta desain struktur organisasi yang buruk dan adanya permainan politik di dalam organisasi atau perusahaan.

Senada dengan pendapat ahli diatas Saragih mengelompokkan tiga dimensi stres kerja sebagai berikut:

- a. Faktor pribadi
- b. Faktor organisasi
- c. Faktor lingkungan

Faktor pribadi seperti karakteristik kepribadian, keluarga, sangat berorientasi pada hasil kerja, ekonomi didalam keluarga. Sedangkan untuk faktor didalam organisasi berhubungan dengan pekerjaan, dinamika hubungan antar karyawan, dan lingkungan kerja, yang terakhir faktor lingkungan berkaitan dengan keadaan politik, ekonomi, kondisi politik.

Berdasarkan penjelasan dimensi para ahli diatas, dapat disintesis dimensi stres kerja meliputi:

- a. Faktor personal, dengan indikator: karakteristik kepribadian, konflik peran, ambiguitas peran.
- b. Faktor organisasi, dengan indikator: hubungan dengan atasan, tuntutan mengerjakan tugas tepat waktu, tuntutan untuk memenuhi target yang tinggi, dan mengerjakan lebih dari satu pekerjaan secara bersama-sama.

Karakteristik kepribadian adalah tingkah laku sosial seseorang individu meliputi keinginan, opini, dorongan, serta perilaku seseorang. Sedangkan konflik peran berhubungan ketika seseorang mendapatkan

tugas yang tidak berkenaan dengan suatu peran dengan kata lain adanya dua perintah secara bersamaan alhasil mengabaikan satu perintah lainnya. Ambiguitas peran terjadi ketika karyawan mendapatkan tugas yang kurang jelas sehingga menyebabkan karyawan bingung untuk mengeksekusi tugasnya.

## 2.2 Hasil Penelitian yang Relevan

Beberapa hasil penelitian terdahulu mengenai kompensasi, stres kerja karyawan, yang berkaitan dengan kinerja karyawan yang menjadi referensi yang relevan dengan penelitian ini antara lain:

### 1. Rizal G, Syamsir, dan Chairul Amsar<sup>46</sup>

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan marketing, dan untuk menganalisis faktor apa yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan marketing pada PT Hoho Pekanbaru. Sampel yang digunakan dalam peneltiian ini sebanyak 58 orang karyawan marketing, untuk analisis data menggunakan analisis regresi berganda.

Berdasarkan hasil analisis diperoleh persamaan koefisien regresi linier berganda yaitu  $Y = 8.303 + 0.509X_1 + 0.381X_2$  yang menunjukkan variabel kompensasi dan stres kerja bertanda positif. Hal ini berarti variabel kompensasi di tingkatkan akan berdampak terhadap kinerja karyawan dan jika

---

<sup>46</sup> Rizal G, Syamsir, dan Chairul Amsar "Pengaruh Kompensasi dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Marketing PT Hoho Pekanbaru". *Jurnal Jom Fekon*, Vol 1 No. 2 Oktober 2014



stress kerja di tingkatkan tidak akan berdampak terhadap kinerja karyawan PT Hoho Pekanbaru. Dengan menggunakan uji F diperoleh bahwa secara bersama-sama antara kompensasi dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Hoho Pekanbaru.

2. Sri Rahayu Muhhamad, Adolfina, dan Genita Lumintang.<sup>47</sup>

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui lingkungan kerja, kompensasi dan beban Kerja terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado, untuk mengetahui kompensasi terhadap kinerja Karyawan dan untuk mengetahui beban Kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. Metode dalam penelitian ini berdasarkan metode survei dengan pendekatan penelitian lapangan (*field research*) peneliti menetapkan sampel berdasarkan rumus solvin sebanyak 56 orang dengan teknik sampel random sampling.

Hasil penelitian menunjukkan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dilihat dari hasil analisis regresi berganda, kompensasi mengalami kenaikan sebesar 0,252. Didalam uji F secara bersama sama menunjukkan nilai sebesar 30,474 yang artinya lingkungan kerja, kompensasi dan beban kerja bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompensasi adalah hak dari setiap karyawan atas apa yang

---

<sup>47</sup> Sri Rahayu Muhhamad, Adolfina, dan Genita Lumintang. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado". *Jurnal EMBA* VOL.4 No. 1 Maret 2016, hal 0450-055

sudah mereka kerjakan, karyawan pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado sudah diberikan pelatihan, pengalaman yang baik dalam proses pendidikan baik di sekolah maupun di perguruan tinggi sehingga kompensasi yang di berikan sesuai dengan peraturan yang ada pada organisasi tersebut.

3. Ririvega Kasenda.<sup>48</sup>

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi secara bersama sama terhadap kinerja karyawan pada PT Bangun Wenang Beverages Company Paradise, untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, dan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bangun Wennag Beverages Company Paradise. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah analisis regresi linear berganda dengan sampel sebanyak 60 orang dari jumlah populasi sebanyak 147 orang. Berikut adalah hasil persamaan dari analisis regresi berganda yaitu  $Y = 0,603 + 0,391X_1 + 0,550X_2$ .

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada P.T. Bangun Wenang Beverages Company Manado, dimana jika kompensasi diberikan sesuai dengan

---

<sup>48</sup> Ririvega Kasenda, "Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bangun Wenang Beverages Company Paradise". *Jurnal EMBA* 2013. ISSN 2303-1174.

peraturan yang berlaku dengan mengedepankan asas keadilan dan kelayakan serta memperhatikan biaya standar hidup minimal maka kompensasi yang diberikan akan mempengaruhi kinerja karyawan pula.

4. Alfian Amidhar Akbar.<sup>49</sup>

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menguji pengaruh variabel kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Cemara Production Surabaya. Penelitian ini termasuk dalam penelitian korelasional dimana penelitian ini mengukur variabel kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja. Untuk teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis data kuantitatif, jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 50 responden teknik analisis data menggunakan unruk menganalisis data dalam rangka menguji hipotesis. Berdasarkan perhitungan di peroleh nilai pada uji kelayakan model sebesar 434.312 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 menyatakan bahwa kompensasi, motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil perhitungan koefisien determinasi parsial ( $r^2$ ) menunjukkan bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh parsial sebesar 0,964 atau sebesar 96,4%. Hasil perhitungan koefisien determinasi parsial ( $r^2$ ) menunjukkan bahwa variabel yang mempunyai pengaruh dominan adalah

---

<sup>49</sup> Alfian Amidhar Akbar, "Pengaruh Kompensi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Cemara Prroduction Surabaya". *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* Volume 4 No. 10 oktober 2015.

kompensasi dibandingkan variabel lainnya, karena mempunyai koefisien determinasi parsialnya paling besar yaitu sebesar 0.964.

5. Gunu Umar.<sup>50</sup>

Penelitian ini menggunakan survey deskriptif dimana data diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada responden, teknik pengambilan sample menggunakan convenience sampling dimana peneliti mendatangi distributor yang sudah di tunjuk oleh perusahaan farmasi yang mewakili bidang penjualan obat terdapat 60 responden dalam penelitian tersebut. Penelitian menunjukkan bahwa 56% responden memiliki pengalaman kerja 1 sampai dengan 3 tahun dan terdapat pengaruh yang signifikan antar kompensasi terhadap kinerja dalam penelitian ini pengalaman kerja sebagai dasar penentuan pemberian kompensasi maupun bonus agar mampu meningkatkan kinerja karyawan *sales representative*.

6. I Gedhe Suta Cahyana dan I Ketut Jati<sup>51</sup>

Penelitian ini dilakukan di Kantor Pajak Denpasar pada tahun 2016 dengan menggunakan metode kuantitatif berbentuk asosiatif dimana tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Jumlah sampel yang

---

<sup>50</sup> Gunu Umar, "The Influences of Compensation on performance of Sales Representative of Pharmaceutical Companies Based on Ilorin Nigeria". *An International Multy Disciplinary Journal* 2010, Ethiopia ISSN 2070-0083.

<sup>51</sup> I Gedhe Suta Cahyana dan I Ketut Jati, "Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Denpasar". *Jurnal Akuntanasi Univeritas Udayana*. ISSN 2302-8556. 2017

digunakan sebanyak 70 responden. Hasil penelitian dalam uji t statistik menunjukkan bahwa nilai  $\beta_2 = 0,242$  dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari taraf nyata dalam penelitian ini. Artinya variabel stres kerja berpengaruh positif pada kinerja pegawai, maka hipotesis kedua ( $H_2$ ) dapat diterima. Sedangkan dalam pengujian analisis linear berganda nilai stres kerja menunjukkan Nilai koefisien  $\beta_2$  pada variabel stres kerja sebesar 0,242.

Koefisien regresi yang bernilai positif memiliki arti jika variabel lainnya konstan sementara variabel stres kerja ( $X_2$ ) naik sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai ( $Y$ ) akan akan meningkat sebesar 0,242 satuan. Dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian tersebut stres kerja lebih mengarah ke positif karena dengan adanya stres kerja karyawan mereka mampu mengeluarkan kemampuan untuk berprestasi dan dapat menyelesaikan tugas dengan baik alhasil kinerja pun akan meningkat.

#### 7. Saina Nur.<sup>52</sup>

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh konflik, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Universitas Khairun Ternate baik secara parsial dan simultan. Jenis penelitian ini adalah asosiatif dan teknik deskriptif vertikatif dan menggunakan sampel

---

<sup>52</sup> Saina Nur." Konflik, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai pada Universitas Khairun Ternate". *Jurnal EMBA*. ISSN 2303-1174. 2013.

sebanyak 105 pegawai dari Universitas Khairun Ternate serta alat uji menggunakan analisis jalur (*path analysis*) dengan pengolahan data menggunakan program Lisrel 8.80 (*Linear Structural Relationship*).

Dapat dilihat dalam uji hipotesis secara parsial stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai Universitas Khairun Ternate dengan nilai yang menunjukkan koefisien jalur sebesar -0,5439 dan hasil perhitungan diperoleh t hitung sebesar -6,69 yang mempunyai arti bahwa semakin tinggi stres kerja yang di alami pegawai akan memberikan dampak negatif untuk kinerja pegawai itu sendiri. Stres kerja dapat diminimalisirkan dengan menciptakan suasana kerja yang nyaman, rekan kerja yang mampu diajak kerja sama dengan baik serta sebagai atasan dapat memberikan arahan yang jelas terkait pemberian pelaksanaan tugas.

8. Yudson Nobel Poerba, dan Ratri Wahyuningtyas.<sup>53</sup>

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stress kerja yang dialami oleh karyawan frontline giant hypermart paseteur hyper point, untuk mengetahui tingkat kinerja kerja karyawan frontline Giant Hypermarket Pasteur Hyper Point dan yang terakhir untuk mengetahui seberapa besar pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan frontline Giant Hypermarket Pasteur Hyper Point. Jenis penelitian yang digunakan adalah riset deskriptif dimana harus mengetahui karakteristik dari setiap

---

<sup>53</sup> Yudson Nobel Poerba, dan Ratri Wahyuningtyas. "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Frontliner Giant Hypermart Paseteur Hyper Point". *Jurnal* 2014

variabel yang akan diteliti, adapun populasi berjumlah 94 orang dengan teknik sampel random sampling maka jumlah sampel yang digunakan sebanyak 76 orang.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan nilai koefisien determinasi R square diperoleh 0,055 berarti variabel dependen yaitu kinerja karyawan *frontliner* Giant Hypermarket dapat dijelaskan dengan satu variabel independen yaitu stres kerja. Stres kerja pada karyawan *frontliner* Giant Hypermarket tergolong dalam kategori tinggi respon psikologis memiliki nilai tertinggi sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan *frontliner* Giant Hypermarket mengalami kelelahan dan kebosanan pada desain pekerjaan yang dilakukan di perusahaan.

9. Anggit Astianto, dan Heru Supriadi.<sup>54</sup>

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan beban kerja secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan PDAM Surabaya, penelitian ini termasuk dalam penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Jumlah populasi dalam penelitian ini berjumlah 750 responden sampel dipilih secara *non probability sampling* dengan menggunakan rumus solvin diperoleh sampel sebanyak

---

<sup>54</sup> Anggit Astianto, dan Heru Supriadi, "Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya". *Jurnal Riset dan Manajemen* Vol. 3 No. 7 2014.

89 responden.

Hasil penelitian menunjukkan pengujian secara parsial dan simultan yang dapat disimpulkan terdapat pengaruh signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Surabaya. Berdasarkan uji F hasil menunjukkan nilai sebesar 0,000 dengan taraf signifikansi  $< 0,05$  berarti bahwa stres kerja dan beban kerja merupakan dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan PDAM Surabaya. Sedangkan dalam uji t menunjukkan nilai sebesar 0,047 lebih kecil dari 0,05 dapat diindikasikan stres kerja dapat membantu karyawan dalam memenuhi kebutuhannya.

10. Qaddos Jaffar, Ayesha Ali, Tayyab Hamed, Toqer Ilyas, dan Haifz Imran Younas.<sup>55</sup>

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak stres kerja terhadap kinerja karyawan sektor industri di Pakistan, teknik sample yang digunakan adalah *non probability random sampling* dimana peneliti menyebarkan kuesioner kepada 200 responden yang terbagi menjadi dua segmen demografi berdasarkan umur, pendidikan, tingkat jabatan, dan pendapatan. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan di sektor industri Pakistan dengan nilai persamaan analisis regresi berganda yaitu  $Y = 0,0896 X_1 + 0,059 X_2$ . Stres kerja tidak hanya berdampak pada karyawan

---

<sup>55</sup> Qaddos Jaffar et.,al “The Influences Job Stress On Employee Performance In Pakistan”. *American Journal of social science research*. Vol. 1 No.4 2015 hh 221-225.



melainkan perusahaan turut terkena imbasnya, stres kerja timbul akibat banyaknya pekerjaan yang membebani melebihi kapasitas kemampuan karyawan sehingga mampu mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

**Tabel 2.1**  
**Matriks Penelitian Terdahulu**

No	Nama Pengarang	Judul	Variabel		
	Tahun		X1	X2	Y
1	Rizal G, Syamsir, Chairul Amsar, 2014	Pengaruh Kompensasi dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Marketing PT HOHO Pekanbaru	✓	-	✓
2	SriRahayu Muhammad, Adolfina, Genita Lumintang, 2016	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado	✓	-	✓
3	Ririvega Kasenda, 2013	Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bangun Wenang Beverages Company Paradise	✓	-	✓
4	Alfian Amidhar Akbar, 2015	Pengaruh Kompensai, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Cemara Prroduction Surabaya	✓	-	✓
5	Gunu Umar, 2010	<i>The Influences of Compensation on performance of Sales Representative of Pharmaceutical Companies Based on Ilorin Nigeria</i>	✓	-	✓
6	I Gedhe Suta Cahyana, I Ketut Jati (2017)	Pengaruh Budaya Organisasi, stres kerja, dan kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pertama Denpasar	-	✓	✓
7	Saina Nur, 2013	Konflik, Stress Kerja dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai pada Universitas Khairun Ternate	-	✓	✓
8	Yudson Nobel Poerba, dan Ratri Wahyuningtyas. 2014	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Frontliner Giant Hypermart Paseteur Hyper Point	-	✓	✓

9	Anggit Astianto, dan Heru Supriadi, 2014	Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya	-	✓	✓
10	Qaddos Jaffar, Ayesha Ali, Tayyab Hamed, Toqer Ilyas, dan Haifz Imran Younas, 2015	The Influences Job Stress On Employee Performance In Pakistan	-	✓	✓

Sumber: data diolah peneliti, 2016

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Setelah meninjau teori-teori yang mendukung variabel yang akan diteliti maka penelitian ini akan menjelaskan hubungan antar variabel. Karyawan sebagai aset perusahaan berkontribusi dalam merealisasikan tujuan perusahaan secara efektif yakni tujuan yang dicapai sesuai dengan perencanaan serta efisien bahwa perencanaan tersebut dilaksanakan secara terorganisir.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh individu atau kelompok sesuai tanggung jawab yang sudah diberikan perusahaan dalam periode waktu tertentu sebagai penentu tingkat keberhasilan karyawan dalam mencapai tujuan. Dalam melaksanakan tugas hasil kerja yang dicapai individu maupun kelompok harus didasari dengan pertanggungjawaban pekerjaan kepada si pemberi hak dalam hal ini tentu saja pihak instansi atau organisasi tempat karyawan bernaung sesuai dengan norma atau aturan yang telah ditetapkan.

Dimensi dari kinerja meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, kerja sama, inisiatif dan kehadiran ditempat kerja. Kualitas kerja memiliki indikator yakni ketepatan waktu, ketelitian dan keterampilan, kuantitas kerja menjelaskan

tentang bagaimana karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan. Untuk hal kerja sama karyawan diuntut mampu untuk bekerja sama dengan rekan kerja, inisiatif tercermin dalam semangat dalam melaksanakan tugas serta memiliki tanggung jawab didalam pekerjaannya, dan yang terakhir ketepatan waktu dapat dilihat dari kehadiran karyawan dan tidak meninggalkan kantor pada saat jam kerja terkecuali ada keperluan mendesak.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah kompensasi. Kompensasi adalah imbalan atau jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan karena karyawan tersebut telah memberikan tenaga, waktu dan pikiran demi kemajuan perusahaan dengan mengedepankan asas keadilan dan kelayakan. Jika kompensasi yang diberikan perusahaan dikelola dengan baik memperhatikan kelayakan serta keadilan sesuai standar kriteria yang sudah ditetapkan maka kompensasi membantu karyawan untuk lebih berkonsentrasi dalam bekerja sehingga karyawan akan merasa lebih puas dan turut mempengaruhi kinerja mereka.

Senada demikian dikemukakan oleh Handoko, jika kompensasi yang diberikan tinggi akan membantu kinerja karena hal tersebut akan menciptakan semangat untuk bekerja didalam diri karyawan. Oleh karena itu kompensasi yang tinggi membuat karyawan nyaman dalam melaksanakan tugas di dalam perusahaan, sehingga rasa loyalitas pun akan tertanam pada diri mereka.<sup>56</sup>

---

<sup>56</sup> Handoko, T. Hani, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE, 2007), h.155

Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Umar (2010), Kasenda (2013), Amsar (2014), Akbar (2015), Muhammad (2016). Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Terdapat dua dimensi dalam kompensasi yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung berupa gaji pokok, upah, bonus, dan insentif. Sedangkan kompensasi tidak langsung yaitu asuransi kesehatan & ketenagakerjaan, jaminan sosial ketenagakerjaan, dan tunjangan. Untuk kompensasi non finansial berupa jam kerja yang fleksibel, dan pengakuan prestasi kerja yang diraih.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah stres kerja. Stres kerja adalah tekanan respon positif maupun negatif dalam diri seseorang berhubungan dengan pekerjaan yang timbul disebabkan oleh faktor dalam diri seseorang maupun lingkungan organisasi. Beberapa penyebab stres yaitu kondisi kerja yang overload kualitatif dan kuantitatif dimana overload kualitatif tugas yang dikerjakan karyawan sangat kompleks dan sulit sehingga banyak menyita kemampuan dan kognitif karyawan, sedangkan overload kuantitatif lebih kepada banyaknya target pekerjaan yang melebihi batas kapasitas kemampuan karyawan tersebut, *deprivational stress* karyawan akan dihadapkan dengan rasa bosan terhadap pekerjaannya.

Stres kerja dapat bersifat fungsional tetapi bisa juga menjadi disfungsional tergantung karyawan mampu mengelola stres dengan baik. Stres

kerja yang dikelola dengan baik maka akan berpengaruh positif terhadap perkembangan kinerja, sedangkan stres kerja yang tidak dikelola dengan baik akan berdampak buruk terhadap kinerja karena stres mengganggu proses pelaksanaan pekerjaan. Dessler menyebutkan, *“job stress has serious consequences for the organization, the consequences include reductions the quality and quantity of job performance”*.<sup>57</sup> Artinya stres kerja memiliki konsekuensi serius terhadap organisasi, konsekuensinya termasuk penurunan kualitas dan kuantitas kinerja. Selain menyebabkan penurunan kualitas dan kuantitas kerja, menurut Rice dalam Umam, stres kerja lebih banyak merugikan karyawan maupun perusahaan konsekuensinya berdampak pada kurangnya gairah kerja, kecemasan yang tinggi, kebosanan dalam pelaksanaan kerja. Hal tersebut tidak hanya berhubungan dengan aktivitas pelaksanaan kerja tetapi dapat menyebar pada aktivitas diluar pekerjaan contohnya adanya gangguan dalam proses pengambilan keputusan dan kesehatan psikologis.<sup>58</sup> Hal ini sesuai dengan penelitian Nur (2013), Purba (2014), Astianto (2014), Jaffar (2015), Cahyana (2017), berdasarkan penelitian tersebut stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dimensi dan indikator stres kerja meliputi faktor personal dan faktor organisasi. Faktor personal terdiri dari konflik peran, beban kerja, dan ambiguitas peran. Sedangkan faktor organisasi yakni, hubungan dengan atasan,

---

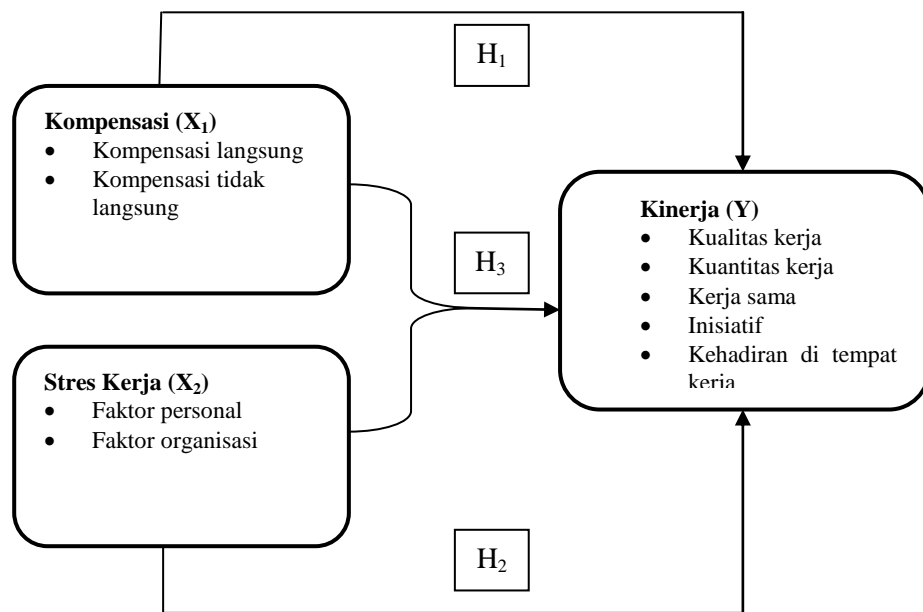
<sup>57</sup> Gery Dessler, *op. cit.*, h.587

<sup>58</sup> Khaerul Umam, *op.cit*, h.214

tuntutan mengerjakan tugas tepat waktu, tuntutan untuk memenuhi target yang tinggi, dan mengerjakan lebih dari satu pekerjaan secara bersamaan.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan kerangka pemikiran diatas, dapat dijelaskan bahwa ada pengaruh antara kompensasi, stres kerja terhadap kinerja karyawan. Kerangka berpikir tersebut dapat digambarkan dalam gambar II.1 berikut ini:

### Paradigma Penelitian



**Gambar II.1**

Keterangan gambar :

Variabel Bebas:  $X_1$  = Kompensasi

Variabel Bebas:  $X_2$  = Stres Kerja

Variabel Terikat:  $Y$  = Kinerja Karyawan

—————> = Arah Hubungan

## 2.4 Hipotesis

Berdasarkan penjelasan diatas, peneliti menyimpulkan hipotesis yang dapat digunakan untuk menyelesaikan masalah yang akan di analisis sebagai berikut:

### Hipotesis 1

$H_0$  : Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja laryawan PT Setra Sari.

$H_a$  : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Setra Sari.

### Hipotesis 2

$H_0$  : Stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Setra Sari.

$H_a$  : Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Setra Sari.

### Hipotesis 3

$H_0$  : Kompensasi dan stres kerja tidak dapat memprediksi kenaikan kinerja karyawan.

$H_a$  : Kompensasi dan stres kerja dapat memprediksi kenaikan kinerja karyawan.

## **BAB III**

### **METODELOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Objek dan Ruang Lingkup Penelitian**

##### **3.1.1 Profil PT Setra Sari**

PT Setra Sari merupakan perusahaan penyalur jasa tenaga kerja dibidang kesehatan beralamat di jalan Pancoran Timur II No. 4, Jakarta Selatan DKI Jakarta RT009/RW004 12770. PT Setra Sari didirikan pada tahun 1964 di Jakarta. Nama PT Setra Sari tercetus pertama kali oleh ide Bung Karno yang menginginkan mendirikan retail modern pertama di Indonesia yaitu *Departemen Store* Indonesia Sarinah. Atas ide Bapak Ir. R. Soenjasmono (alm) yang berlatar belakang sebagai teknokrat, pendidik dan sekaligus perintis berdirinya ITS (Institute Teknologi Sepuluh November) serta dukungan dari Walikota Surabaya pada waktu itu Bapak R. Soekotjo ( Kol. Purnawirawan TNI AD, Alm) Pada tahun 1968 dibuka cabang di Surabaya.

a. Visi

Menjadi perusahaan yang mampu mensejajarkan diri dan bersaing di masa depan.

b. Misi

Peduli serta mewujudkan perkembangan teknologi.



c. Kebijakan Mutu

Adalah pelopor dan bertekad menjadi perusahaan kebersihan dan kesehatan serta jasa *manpower supply* yang terbaik di Indonesia dan dunia Internasional dengan komitmen tinggi melakukan perbaikan dan peningkatan pelayanan yang bermutu tinggi untuk mencapai kepuasan pelanggan.

Jenis pelayanan yang diberikan seperti *fogging* (pengasapan), *climbing* yaitu pembersihan *exterior gedung (high level cleaning)*, *pest control termite control* atau pengendalian rayap pada bangunan yang sudah berdiri, serta *cleaning service*.

### 3.1.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan langsung di kantor pusat PT Setra Sari di Jalan Pancoran Timur II No. 4, Jakarta Selatan KI Jakarta RT009/RW004 12770 terhitung sejak September 2016 – Januari 2017.

## 3.2 Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif dan *explanatory*. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui representasi lebih detail mengenai suatu gejala atau fenomena, hasil akhir dari penelitian ini biasanya berupa tipologi atau pola – pola mengenai fenomena yang

sedang dibahas.<sup>1</sup> Menurut Best dalam Sukardi penelitian ini juga sering disebut penelitian non eksperimen karena peneliti tidak melakukan kontrol dan memanipulasi variabel dalam penelitian, sehingga metode deskriptif memungkinkan peneliti untuk melakukan hubungan antar variabel, menguji hipotesis, menghembangkan generalisasi, dan dapat mengembangkan teori yang memiliki validitas universal.<sup>2</sup> Jenis penelitian deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei yakni metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau atau masa sekarang tentang perilaku, karakteristik, dan hubungan-hubungan variabel sosiologis maupun psikologis.<sup>3</sup> Sedangkan *explanatory* merupakan penelitian yang bertujuan untuk menguji hipotesis-hipotesis sebab akibat antara variabel independen terhadap variabel dependen yaitu kompensasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Setra Sari.

### **3.3 Sumber Data, Populasi dan Sampel**

#### **3.3.1 Sumber Data**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengidentifikasi pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Setra Sari. Responden pada penelitian ini adalah karyawan PT Setra Sari.

Jenis data yang digunakan adalah data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung. Pengumpulan data dilakukan dengan

---

<sup>1</sup> Bambang Prasetyo, dan Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: PT Rajar Grafindo Persada, 2008), h.42

<sup>2</sup> Deni Darmawan, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013), h.47

<sup>3</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen*, (Bandung: Alfabeta, 2015), h. 81

menggunakan wawancara dan kuesioner. Selain itu data juga didapatkan dari data sekunder yaitu dengan melakukan studi perpustakaan melalui jurnal serta situs internet yang dapat memberikan informasi yang sesuai dengan masalah penelitian.

### 3.3.2 Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan wilayah terdiri atas karakteristik obyek atau subyek tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.<sup>4</sup> Jumlah seluruh karyawan PT Setra Sari pada kantor pusat yakni 84 karyawan terdiri dari 5 atasan, namun sehubungan dengan tujuan penelitian ini peneliti hanya melakukan penelitian pada karyawan tetap level staf dengan demikian jumlah populasi sebanyak 71 orang,

Sampel merupakan sebagian kecil dari populasi yang akan diteliti. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah teknik *non probability sampling* yakni teknik pengambilan sampel yang tidak memberi kesempatan atau peluang yang sama bagi unsur anggota populasi untuk dipilih menjadi sample.<sup>5</sup> *Non probability sampling* yang dipilih adalah *sampling jenuh* atau *sensus* dimana teknik penentuan sampel digunakan jika anggota populasi relatif kecil, berdasarkan hal tersebut sampel dalam penelitian ini sejumlah 71 karyawan level staf. Berikut ini terdapat daftar

---

<sup>4</sup> *Ibid.*, h.148

<sup>5</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta,2014), h.84

bagian atasan (manager) dan jumlah karyawan level staf untuk penyebaran kuesioner variabel terikat yaitu kinerja dapat dilihat dibawah ini:

**Tabel III.1**  
**Daftar Bagian Atasan dan Jumlah Staf**

No	Bagian (divisi)	Jumlah staf
1	Manager Operasional	6
2	Manager pemasaran	9
3	Manager keuangan	10
4	Manager HRD	10
5	Manager umum	6
6	Manager pest control & termitte	11
7	Manager cleaning service	11
8	Manager IT	8
<b>Jumlah</b>		<b>71</b>

### 3.4 Operasionalisasi Variabel Penelitian

#### 3.4.1 Variabel Bebas

Variabel bebas (independen) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab timbulnya variabel terikat (dependen).<sup>6</sup> Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kompensasi ( $X_1$ ), dan stres kerja ( $X_2$ ).

#### 3.4.2 Variabel Terikat

Variabel terikat (dependen) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (independen), sering disebut juga variabel output, kriteria, dan konsekuen. variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan ( $Y$ ).

---

<sup>6</sup> Sugiyono, *op.cit*, h.95

**Tabel III.2**  
**Operasionalisasi Variabel Kinerja**

Variabel	Dimensi	Indikator	Item	Skala Pengukuran	Jenis Skala
<p>Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh individu atau kelompok sesuai tanggung jawab yang sudah diberikan perusahaan dalam periode waktu tertentu sebagai penentu tingkat keberhasilan karyawan dalam mencapai tujuan.</p> <p>Minner dalam Sutrisno (2011), Supardi (2012), Torang (2012), Bernardin dalam Darodjat (2015)</p>	1. Kualitas Kerja	Ketepatan waktu	1	Interval	<i>Likert</i>
		Ketelitian	2		
		Keterampilan	3		
	2. Kuantitas Kerja	Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target atau sesuai standar operasional perusahaan	4, 5		
	3. Kerja sama	Mampu bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja lain	6		
	4. Inisiatif	Semangat melaksanakan tugas	7, 8		
		Memiliki tanggung jawab yang besar atas pekerjaan yang diberikan	9, 10		
	5. Kehadiran di tempat kerja	Karyawan hadir di kantor tepat waktu	11		
		Tidak meninggalkan kantor saat jam kerja, kecuali ada keperluan mendadak	12		

**Tabel III.3**  
**Operasionalisasi Variabel Kompensasi**

Variabel	Dimensi	Indikator	Item	Skala Pengukuran	Jenis Skala
<p>Kompensasi (<math>X_1</math>) adalah imbalan atau jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan karena karyawan tersebut telah memberikan tenaga, waktu dan pikiran demi kemajuan perusahaan dengan mengedepankan asas keadilan dan kelayakan. Dimensi dari kompensasi yaitu Kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.</p>	1. Langsung:	Gaji Pokok	13, 14	Interval	<i>Likert</i>
		Upah	15, 16		
		Bonus	17, 18		
		Insentif	19		
	2. Tidak Langsung:	Asuransi Kesehatan	20		
		Jaminan Sosial Ketenagakerjaan	21		
		Tunjangan	22, 23		

Flipo dalam Raharjo (2013), Notoadmojo dalam Suparno (2015) Sastrohadiwiryo dalam Sinambela (2016)					
--	--	--	--	--	--

**Tabel III.4**  
**Operasionalisasi Variabel Stres Kerja**

Variabel	Dimensi	Indikator	Item	Skala Pengukuran	Jenis Skala
Stres kerja adalah suatu tekanan dalam diri seseorang atau individu berupa respon positif maupun negatif disebabkan oleh faktor dalam diri seseorang maupun lingkungan organisasi.  Robbins dalam Sutrisno (2009), Newstrom (2015), Behr dan Newman dalam Fatimah (2016)	1. Faktor personal	Karakteristik kepribadian	24, 25	<i>Likert</i>	<i>Interval</i>
		Konflik peran	26, 27		
		Ambiguitas peran	28, 29		
	2. Faktor organisasi	Hubungan dengan atasan	30,31		<i>Interval</i>
		Tuntutan mengerjakan tugas tepat waktu	32		
		Tuntutan untuk memenuhi target yang tinggi	33		
		Mengerjakan lebih dari satu pekerjaan secara bersamaan	34, 35		

### 3.5 Skala Pengukuran

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif.<sup>7</sup> Skala pengukuran menggunakan skala interval dengan skala likert, skala interval peneliti dapat melihat besarnya perbedaan karakteristik antara satu individu dengan lainnya.<sup>8</sup> Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, persepsi, pendapat seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial

<sup>7</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis* (Penerbit Alfabeta, 2007), h.84

<sup>8</sup> Jonathan Sarwono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2007), h.96



### 3.6 Prosedur Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder:

#### a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung (tangan pertama) dari responden atau narasumber belum diolah dan menyangkut tentang suatu fenomena empirik yang belum diolah.<sup>11</sup> Contoh data primer yaitu data yang diperoleh dari responden melalui wawancara dengan narasumber, kuesioner. Dalam penelitian ini data primer yang digunakan adalah:

#### a) Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dimana pewawancara (peneliti) dalam mengumpulkan data mengajukan pertanyaan kepada yang diwawancarai. Wawancara dapat dilakukan secara terstruktur dan tidak terstruktur. Dalam penelitian ini peneliti menggabungkan kedua jenis wawancara tersebut. Wawancara terstruktur sebelumnya peneliti sudah mengetahui informasi apa yang akan diperoleh, oleh karena itu dalam melakukan wawancara seperti ini peneliti sudah menyiapkan instrumen penelitian berupa pernyataan-pernyataan tertulis dan sudah mempersiapkan alternative jawaban serta untuk pengumpulan data menggunakan alat bantu *tape recorder*, dan

---

<sup>11</sup>Deni darmawan, *Metode Peneltiian Kuantitatif*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013) h.22



material lain sebagai penunjang persiapan wawancara. Sedangkan untuk wawancara tidak terstruktur, peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun sistematis melainkan hanya berupa garis-garis besar pertanyaan yang akan ditanyakan dan menanyakan secara spontan dan acak terkait penelitian.<sup>12</sup>

b) Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertutup tertulis atau terbuka kepada responden secara langsung ataupun dikirim melalui internet maupun pos untuk dijawabnya.<sup>13</sup> Dalam penelitian ini peneliti menyebarkan kuesioner berisi pertanyaan atau pernyataan tertutup menggunakan 3 variabel yaitu kompensasi, stres kerja dan kinerja. Khusus variabel terikat yaitu kinerja, kuesioner diberikan kepada atasan untuk memberikan penilaian terhadap bawahannya, sedangkan variabel bebas yaitu kompensasi dan stres kerja diisi oleh karyawan itu sendiri. Pola jawaban pertanyaan atau pernyataan kuesioner menggunakan skala likert yang memiliki rentan nilai 1 (sangat tidak setuju), 2 (tidak setuju), 3 (setuju), dan 4 (sangat setuju).

---

<sup>12</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen*, (Bandung: Alfabeta, 2015), hh. 224-228

<sup>13</sup> *Ibid.*, h.142

## b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari dokumen atau publikasi laporan penelitian dari organisasi, instansi, dinas mapu sumber yang lain yang mampu menunjang bahan untuk penelitian.<sup>14</sup> Contoh data sekunder dalam penelitian ini data target dan realisasi kinerja perusahaan, data gaji karyawan, jumlah karyawan, serta menngunakan refrensi dari jurnal terdahulu, skripsi, dan buku yang berkaitan untuk mendukung teori penelitian ini. Peneliti juga mendapatkan data sekunder yang berasal dari penyebaran kuesioner variabel terikat yaitu kinerja, karena yang memberikan penilaian kuesioner atasan atau manager dari karyawan level staf itu sendiri.

## 3.7 Teknis Analisis Data

### 3.7.1 Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen penelitian dalam penelitian ini akan dilakukan kepada karyawan PT Setra Sari yang berjumlah 71 orang.

#### 3.7.1.1 Uji Validitas

Suatu skala pengukuran disebut valid bila melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan mengukur apa yang seharusnya diukur. Bila skala pengukuran tidak valid maka tidak bermanfaat bagi peneliti karena tidak mengukur atau melakukan apa yang seharusnya dilakukan. Berdasarkan defisini diatas, maka validitas dapat diartikan sebagai suatu karakteristik ukuran terkait dengan tingkat pengukuran sebuah kuesioner

---

<sup>14</sup> *Ibid.*, h.22

dalam mengukur secara benar apa yang diinginkan peneliti untuk diukur.

Metode yang sering digunakan untuk memberikan penilaian terhadap validitas kuesioner adalah korelasi produk momen (*pearson correlation*) antara skor setiap butir pertanyaan dengan skor total. Nilai korelasi yang diperoleh kemudian dibandingkan dengan tabel nilai korelasi ( $r$ ) *product moment* untuk mengetahui apakah nilai korelasi yang diperoleh signifikan atau tidak, dengan rumus sebagai berikut :

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

- $r_{hitung}$  : Koefiesin korelasi  
 $n$  : Jumlah Responden  
 $X$  : Skor variabel  
 $Y$  : Skor total variabel untuk responden

Untuk mengetahui uji validitas ini menggunakan korelasi *product moment*. Kriteria pengujiannya adalah:

- a. Jika nilai  $r_{hitung} >$  nilai  $r_{tabel}$  maka instrumen valid
- b. Jika nilai  $r_{hitung} <$  nilai  $r_{tabel}$  maka instrumen tidak valid

### 3.7.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran tetap konsisten jika pengukuran dilakukan dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan itu harus tetap menggunakan alat pengukuran yang sama pula. Hasil penelitian tentulah akan terpengaruh oleh alat ukur yang dipakai, sehingga instrumen menjadi hal yang sangat penting. Apabila instrumen kuesioner tidak reliable maka tidak dapat konsisten untuk pengukuran sehingga hasil pengukuran tidak dapat dipercaya.<sup>15</sup> Uji reliabilitas banyak digunakan pada penelitian yaitu menggunakan metode *cronbach alpha*, adapun rumus untuk menghitungnya sebagai berikut:

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2} \right)$$

Keterangan:

- $r_{11}$  : Reliabilitas instrumen  
 $k$  : Jumlah butir pertanyaan  
 $\sum \sigma b^2$  : Jumlah varians butir  
 $\sigma b^2$  : Jumlah varians butir  
 $\sigma^2$  : Jumlah varians total

---

<sup>15</sup> *Ibid.*, h.173

Kriteria uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *Cronbach's Alpha* yang pengolahan datanya menggunakan SPSS sebagai berikut:

- a. Jika nilai Cronbach's Alpha  $> 0,6$  maka instrumen reliabel.
- b. Jika nilai Cronbach's Alpha  $< 0,6$  maka instrumen tidak reliabel.

### 3.7.2 Analisis Deskriptif

Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk memberikan gambaran yang lebih detail mengenai suatu gejala atau fenomena, hasil akhir dari penelitian ini biasanya berupa tipologi atau pola – pola mengenai fenomena yang sedang dibahas. Deskriptif data adalah hasil pengolahan data mentah variabel penelitian yang dimaksudkan untuk memberikan gambaran umum mengenai penyebaran distribusi data.

Data penelitian didapat dari penyebaran kuesioner kepada 71 responden karyawan di PT Setra Sari hasil jawaban kuesioner akan digunakan untuk mengetahui gambaran umum mengenai variabel kompensasi, stres kerja dan kinerja. Penentuan skoring kriteria menggunakan rumus umum sebagai berikut:<sup>16</sup>

---

<sup>16</sup>Ahmad Yani, *Panduan Penentuan Skoring Kriteria Kuesioner (Skala Pengukuran)*. (<http://www.bukukerja.com/2012/10/panduan-penentuan-skoring-kriteria.html>). (diakses tanggal 15 maret 2017 pukul 12.54 WIB)

$$\text{Interval} = \text{Range (R)} / \text{Kategori (K)}$$

Dimana:

$$\begin{aligned} \text{Skor tertinggi} &= \text{Jumlah pernyataan} \times \text{Skor tertinggi} \\ &= 35 \times 4 = 140 \quad (140/140 \times 100\%) = 100\% \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Skor terendah} &= \text{Jumlah pernyataan} \times \text{Skor terendah} \\ &= 35 \times 1 = 35 \quad (35/140 \times 100\%) = 25\% \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Range (R)} &= \text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah} \\ &= 100\% - 25\% = 75\% \end{aligned}$$

$$\text{Kategori (K)} = 2$$

$$\text{Interval (I)} = R/K = 75\%/2 = 37,5\%$$

$$\text{Skor Standar} = 100\% - 37,5\% = 62,5\%$$

**Tabel III.3**  
**Bobot Skor Kriteria Variabel**

Variabel	Skor (>62,5%)	Skor (<62,5%)
Kompensasi	Layak	Tidak layak
Stres kerja	Rendah	Tinggi
Kinerja	Tinggi	Rendah

Sumber: data diolah penulis, 2017

### 3.7.3 Uji Asumsi Klasik

#### 3.7.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas data digunakan untuk mengetahui apakah data sudah terdistribusi normal atau tidak, analisis parametris yakni analisis regresi mengkriterikan bahwa data harus terdistribusi normal. Adapun metode yang digunakan dalam uji normalitas data yaitu metode *Kolmogrov Sminov z* Untuk menguji normalitas data masing-masing

variabel dan metode normal probability plots. Uji ini menghitung nilai  $D$  statistik yang kemudian dibandingkan dengan  $D_{\text{tabel}}$  jika  $D_{\text{hitung}} < D_{\text{tabel}}$  maka dikatakan data tersebut terdistribusi normal.<sup>17</sup> Kriteria pengambilan kesimpulannya adalah:

- a. Jika  $\text{sig} > \alpha = 0,05$ , maka data pada variabel tersebut berdistribusi normal.
- b. Jika  $\text{sig} < \alpha = 0,05$ , maka data pada variabel tersebut tidak berdistribusi normal.

Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 0,05. Bila data tidak normal, maka statistik parametris tidak dapat digunakan, untuk itu perlu digunakan statistik nonparametris. Tetapi perlu diketahui penyebab ketidaknormalan tersebut. Data tidak normal dapat terjadi karena adanya kesalahan instrumen atau pengumpulan data.

### 3.7.3.2 Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel yaitu variabel bebas dan terikat mempunyai hubungan linear atau tidak secara signifikan, uji linearitas tersebut biasa digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear berganda. Pengujian ini menggunakan *test for linearity* pada taraf signifikansi 0,05 dengan kriteria jika signifikansi pada uji linearitas lebih dari 0,05 maka hubungan antara dua variabel tidak linear, dan jika signifikansi pada uji linearitas ini

---

<sup>17</sup> Fridayana Yudiaatmaja, *Analisis Regresi dengan Menggunakan Aplikasi Komputer Statistik SPSS*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2013), h.74

signifikansi (*linearity*) kurang dari 0,05 maka hubungan diantara dua variabel dinyatakan linear<sup>18</sup>

### 3.7.3.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan uji untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (variabel independen). Model uji regresi yang baik selayaknya tidak terjadi multikolinearitas untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilihat dari *Variance Inflation Factor*, Jika  $VIF < 10$  maka tingkat kolinearitas dapat ditoleransi. Pengambilan keputusan yaitu jika semakin besar nilai VIF maka semakin mendekati terjadinya masalah multikolinearitas. Apabila nilai VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinearitas<sup>19</sup>

### 3.7.3.4 Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas menunjukkan bahwa variansi variabel tidak sama untuk semua pengamatan. Jika variansi dari regresi atau pengamatan ke pengamatan lain yang tetap, maka disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas karena data *crops section* memiliki data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang, besar)<sup>20</sup>. Heterokedastisitas adalah

---

<sup>18</sup> Duwi Priyatno, *Teknik mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pengandaran*, (Yogyakarta: Gaya Media, 2010), h.55

<sup>19</sup> Toni Wijaya, *Praktis Dan Simple Cepat Menguasai SPSS 20 Untuk Olah dan Interpretasi Data*, (Yogyakarta: 2012), h.129

<sup>20</sup> *Ibid.*, h.130



keadaan di mana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Prasyarat yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Jika signifikansi kurang dari 0.05, maka terjadi masalah heteroskedastisitas. Ada beberapa metode pengujian yang biasa digunakan, diantaranya metode uji *Spearman's Rho*, uji *Gletser*, uji *Park*, dan metode pola grafik regresi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode uji *Spearman's Rho*, yaitu mengkorelasikan nilai residual (*unstandardized residual*) dengan masing-masing variabel independen. Jika signifikansi kurang dari 0,05, maka terjadi masalah heterokedastisitas. Sebaliknya jika signifikansi lebih dari 0,05 dapat dikatakan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas.<sup>21</sup>

### 3.8 Uji Analisis

#### 3.8.1 Analisis Regresi

Analisis regresi adalah studi mengenai ketergantungan satu variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (bebas) yang bertujuan untuk mengestimasi dan atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel depended didasarkan nilai variabel independen yang diketahui.<sup>22</sup>

---

<sup>21</sup> Duwi Priyatno, *5 Jam Belajar Olah Data dengan SPSS 17*, (Yogyakarta: ANDI 2009), h.160

<sup>22</sup> Erwan Agus Purwanto dan Dyah Ratih Sulistyastuti, *Metode penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: Gaya media, 2011), h.184

### 3.8.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda merupakan perluasan dari regresi linear sederhana yaitu menambah jumlah variabel bebas yang sebelumnya hanya satu menjadi dua atau lebih variabel bebas. Analisis regresi ganda adalah alat untuk meramalkan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat. Persamaan regresi linear berganda dinyatakan dengan rumus:<sup>23</sup>

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Dimana:

- Y : Variabel terikat
- a : Konstanta
- b : Koefisien regresi
- X : Variabel bebas
- e : Variabel pengganggu

### 3.8.3 Uji Signifikansi Individual (Uji t)

Uji t atau uji koefisien regresi secara parsial menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individual terhadap variabel dependennya. Uji terhadap nilai statistik parsial yang berupa koefisien regresi. Sebelum menguji dengan SPSS harus merumuskan hiptesis nol yang akan diuji yaitu:

- a.  $H_0 : \beta = 0$ , artinya variabel independen bukan merupakan penjelas variabel dependen.

---

<sup>23</sup> *Ibid.*, h.134

- b.  $H_a : \beta \neq 0$ , artinya variabel independen merupakan penjelas variabel dependen.<sup>24</sup>

Dalam penelitian ini Uji t digunakan untuk menguji pengaruh kompensasi (X1), stres kerja (X2), terhadap kinerja (Y). adapun rumus untuk menghitungnya sebagai berikut:<sup>25</sup>

$$t_{hitung} = r \sqrt{\frac{n - k - 1}{1 - r^2}}$$

Keterangan:

- $t_{hitung}$  : Nilai t  
 n : Jumlah sampel  
 k : Jumlah variabel bebas  
 r : Koefisien korelasi parsial

Kriteria:

1. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
2. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Hipotesis 1

$H_0$  : Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja laryawan PT Setra Sari

$H_a$  : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Setra Sari

Hiptesis 2

$H_0$  : Stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Setra Sari

---

<sup>24</sup> Purwanto, *op.cit.*, h.193

<sup>25</sup> Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21* (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013), h. 105

$H_a$  : Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Setra Sari

### 3.8.4 Uji F

Uji statistik F digunakan untuk mengetahui apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen atau tidak.<sup>26</sup> Pada penelitian ini uji F dilakukan untuk menganalisis pengaruh kompensasi ( $X_1$ ) dan stres kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ). Nilai  $F_{hitung}$  dicari dengan rumus:

$$F = \frac{R^2 / (k - 1)}{1 - R^2 / (n - k)}$$

Di mana:

$R^2$  : Koefisien determinasi

$n$  : Jumlah anggota sampel

$k$  : Jumlah variabel independen

Hipotesis 3:

$H_0$  : Kompensasi dan stres kerja tidak dapat memprediksi kenaikan kinerja karyawan.

$H_a$  : Kompensasi dan stres kerja dapat memprediksi kenaikan kinerja karyawan.

Adapun kriteria pengujiannya adalah:

- a. Jika  $F_{hitung} < F_{table}$   $H_0$  diterima atau nilai signifikansi lebih besar dari 0.05
- b. Jika  $F_{hitung} > F_{table}$   $H_0$  ditolak atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05

---

<sup>26</sup> Ken Black, *Applied Business Statistics* (Europe: Wiley Plus, 2016), h.531

### 3.8.5 Analisis Determinasi ( $R^2$ atau *R square*)

Analisis determinasi  $R^2$  disebut juga koefisien determinasi majemuk (*multiple coefficient of determination*) dalam regresi linear berganda  $R^2$  digunakan untuk menjelaskan proporsi variasi dalam variabel terikat (Y) yang dijelaskan oleh variabel bebas (lebih dari satu variabel: X; 1,2,3,4....k) secara bersama-sama.<sup>27</sup> Koefisien determinasi dapat dihitung dengan rumus:

$$R^2 = \frac{(R_{yx1})^2 + (R_{yx2})^2 - 2 \cdot (R_{yx1}) \cdot (R_{yx2}) \cdot (R_{yx1x2})}{1 - (R_{yx1x2})^2}$$

Keterangan:

$R^2$  : Koefisien determinasi

$R_{yx1}$  : Korelasi sederhana antara X1 dan Y

$R_{yx2}$  : Korelasi sederhana antara X2 dan Y

$r_{x1x2}$ : Korelasi sederhana antara X1 dan X2

Kriteria pengujian :

- a. Nilai  $R^2$  yang mendekati nol, berarti variabel-variabel bebas secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan variabel terikat.
- b. Nilai  $R^2$  yang mendekati satu, berarti variabel-variabel bebas secara keseluruhan dapat menjelaskan variabel terikat dan semakin baik hasil untuk model regresi tersebut.

---

<sup>27</sup> *Ibid*, h,136

## BAB IV

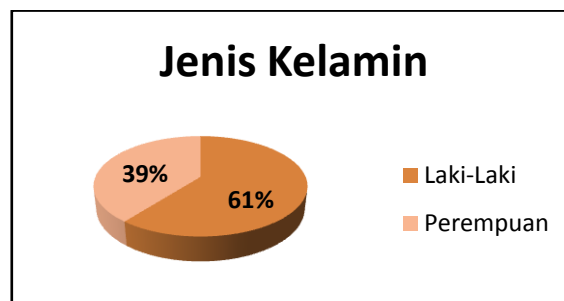
### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Deskripsi Unit Analisis/Observasi

Objek dalam penelitian ini adalah karyawan level staf pada PT Setra Sari yang berjumlah 71 responden. Dalam pembahasan ini akan dideskripsikan pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Setra Sari. Dalam rangka untuk mengetahui gambaran responden yang menjadi objek penelitian ini, peneliti mengkategorikan responden berdasarkan jenis kelamin, usia, status perkawinan, lama bekerja, pendidikan terakhir, divisi/bagian tempat karyawan bekerja, dan gaji.

Data mengenai profil responden disajikan dalam bentuk *pie chart*. Berikut ini merupakan data yang diperoleh peneliti mengenai kriteria responden berdasarkan masing-masing karakteristik:

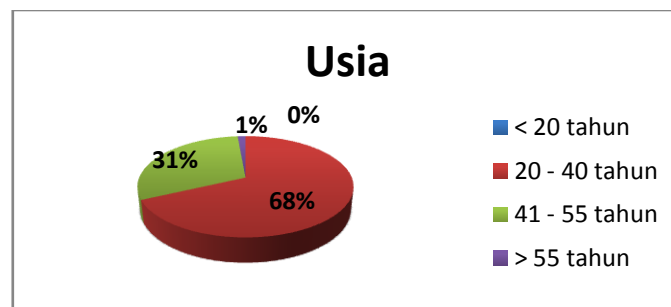
##### 4.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



**Gambar IV.1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**  
Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2017

Dapat dilihat bahwa responden kuesioner lebih banyak adalah jenis kelamin laki-laki yang berjumlah 43 orang (61%) dibanding dengan perempuan yang hanya berjumlah 28 orang (39%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan laki-laki memiliki proporsi yang lebih besar dibanding karyawan perempuan yang bekerja pada PT Setra Sari.

#### 4.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia



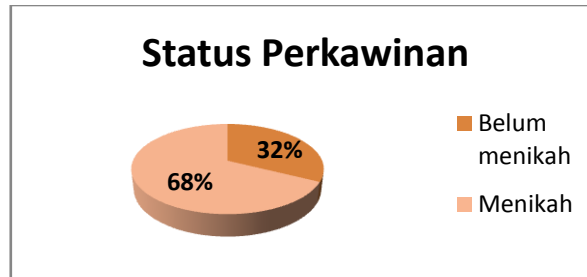
**Gambar IV.2**

#### **Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Sumber: data diolah peneliti, 2017

Berdasarkan gambar IV.2 diketahui bahwa mayoritas responden karyawan PT Setra Sari memiliki rentan usia 20–40 tahun berjumlah 49 responden (68%), sedangkan presentase usia kedua yaitu berkisar antara 41-45 tahun sebanyak 22 responden (31%), dan yang terakhir untuk usia > 55 tahun berjumlah 1 responden (1%) dan untuk usia < 20 responden tidak ada yang mewakili (0%). Usia produktif untuk pekerja di Indonesia memiliki rentan usia 18-40 tahun, dapat dilihat dari data tersebut bahwa karyawan PT Setra Sari memiliki rata-rata usia pekerja yang produktif.

#### 4.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan



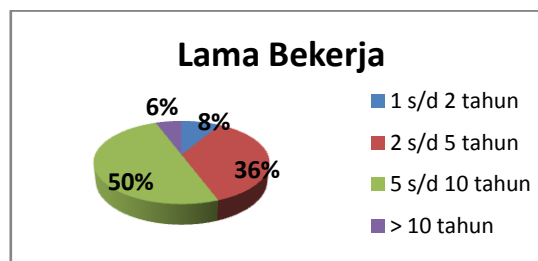
**Gambar IV.3**

#### Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Sumber: data diolah peneliti, 2017

Berdasarkan gambar IV.3 menunjukkan bahwa status perkawinan responden yang terbanyak adalah yang sudah menikah sejumlah 48 responden (68%), sedangkan untuk yang berstatus belum menikah adalah 23 responden (32%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT Setra Sari sudah memiliki tanggung jawab terhadap keluarga namun tidak sedikit pula yang belum memiliki tanggung jawab terhadap keluarganya.

#### 4.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja



**Gambar IV.4**

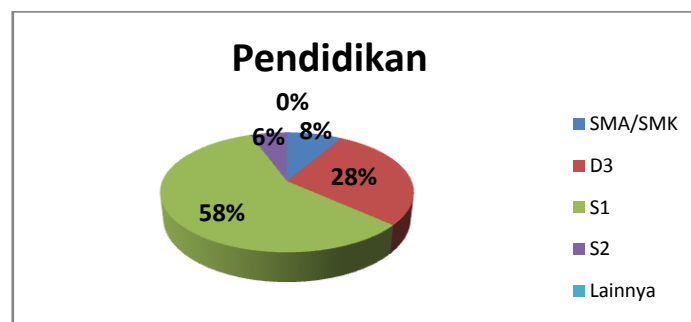
#### Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Sumber: data diolah peneliti, 2017



Berdasarkan gambar diatas menunjukkan lama bekerja responden yaitu untuk tingkat 1 s/d 2 tahun sebanyak 6 orang atau dalam presentase sebanyak (6%), untuk 2 s/d 5 tahun terdapat 25 orang responden sebanyak (36%) yang sudah bekerja pada tingkat tersebut, kemudian untuk 5 s/d 10 tahun paling banyak responden yang menduduki rentan tingkatan lama bekerja tersebut yakni sebanyak 35 responden (50%), dan yang terakhir >10 tahun sebanyak 4 responden (8%). Presentase yang paling banyak adalah masa kerja pada rentan waktu 5 s/d 10 tahun yang menunjukkan telah banyak pengalaman yang didapatkan oleh mereka dan mengerti seluk beluk organisasi yang ada pada PT Setra Sari dari sisi pekerjaan.

#### 4.1.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan



**Gambar IV.5**

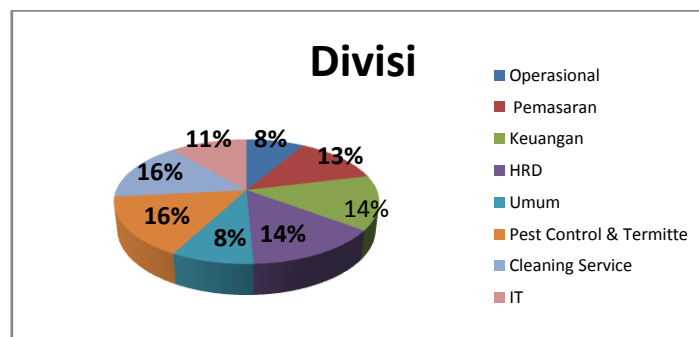
#### **Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

Sumber: data diolah peneliti,2017

Dari gambar IV.5 *pie chart* diatas dapat dilihat tingkat pendidikan terakhir karyawan PT Setra Sari sangat beragam bahwa responden yang memiliki tingkat pendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 6 responden (8%), tingkat D3 sejumlah 20 responden (28%), sedangkan tingkat jenjang S1 paling banyak mendominasi yaitu sebanyak 41 responden (58%), dan untuk tingkat S2 sebanyak 4 responden (6%).

Data tersebut menunjukkan bahwa mayoritas latar belakang pendidikan responden adalah Strata 1 (S1). Hal ini dikarenakan jenis pekerjaan yang lebih mengutamakan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan bersifat managerial yang dimiliki karyawan PT Setra Sari.

#### 4.1.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi atau Bagian Bekerja



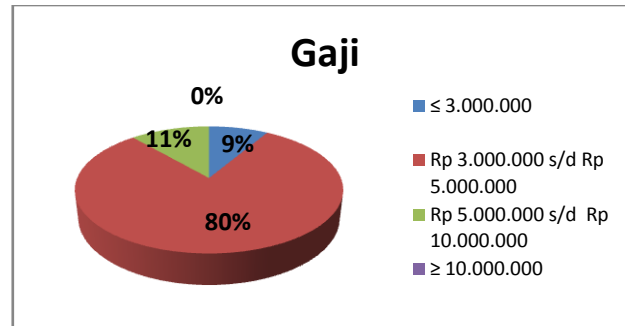
**Gambar IV.6**

#### **Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi atau Bagian Bekerja**

Sumber: diolah oleh peneliti, 2017

Berdasarkan gambar IV.6 diatas karyawan yang paling banyak ditempatkan adalah pada bagian *termite & control* dan *cleaning service*, karena bagian ini paling penting sebelum karyawan outsourcing disalurkan karyawan yang berada pada bagian tersebut ditugaskan untuk memberikan pelatihan terhadap karyawan outsourcing baru. Sebanyak 11 responden ( 16%) yang menempati posisi bagian *termite & control* dan *cleaning service*, yang kedua adalah HRD dan keuangan yaitu sebanyak 10 responden (14%), selanjutnya bagian pemasaran sebanyak 9 responden (13%), bagian IT sebanyak 8 responden (11%) dan yang terakhir bagian operasional dan umum jumlah respondennya sama yaitu 6 responden (8%).

#### 4.1.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Gaji



**Gambar IV.7**

#### **Karakteristik Responden Berdasarkan Gaji**

Sumber: data diolah peneliti, 2017

Berdasarkan gambar IV.7 menyatakan bahwa responden yang mendapatkan persentase gaji terbesar berada pada rentang gaji Rp 3.000.000 s/d Rp 5.000.000 sejumlah 56 responden (80%), yang kedua sebesar 8 responden (11%) memiliki rentang gaji dari Rp 5.000.000 s/d Rp 10.000.000, sedangkan sebanyak 6 responden (9%) menjawab bahwa gaji yang diterimanya masih dibawah upah regional minimum (UMR) yakni gaji yang diterimanya masih dibawah < Rp3.000.000. terakhir belum adanya staf karyawan yang memiliki gaji > Rp 10.000.000, di level manager mungkin baru dapat mencapai angka gaji tersebut.

#### 4.2 Hasil Penelitian dan Pembahasan

##### 4.2.1 Hasil Pengujian Instrumen

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terdapat beberapa persyaratan yang harus dipenuhi. Salah satunya adalah dengan pengujian terhadap instrumen. Uji instrumen yang dilakukan meliputi uji validitas dan reliabilitas.

#### 4.2.1.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah peneliti melakukan uji validitas kuesioner untuk mengetahui apakah ada pernyataan yang harus dihilangkan atau diganti karena dianggap tidak relevan. Jumlah kuesioner yang disebar untuk melakukan uji validitas adalah sebanyak 30, sesuai dengan persyaratan minimum penelitian. Perhitungan uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *Bivariate Pearson (Product Moment)* yang diolah dengan menggunakan SPSS versi 22.0. Kriteria pengujian validitas yaitu :

1. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel} (0,361)$ , maka instrumen dinyatakan valid
2. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel} (0,361)$ , maka instrumen dinyatakan tidak valid).

Hasil uji validitas dari 35 pernyataan dalam kuesioner dapat dilihat pada:

**Tabel IV.1**  
**Hasil Uji Validitas**

Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)			
1	0,558	0,361	Valid
2	0,556	0,361	Valid
3	0,546	0,361	Valid
4	0,687	0,361	Valid
5	0,738	0,361	Valid
6	0,415	0,361	Valid
7	0,627	0,361	Valid
8	0,682	0,361	Valid
9	0,706	0,361	Valid
10	0,630	0,361	Valid
11	0,402	0,361	Valid
12	0,553	0,361	Valid
Kompensasi ( $X_1$ )			
13	0,650	0,361	Valid

14	0,403	0,361	Valid
15	0,628	0,361	Valid
16	0,657	0,361	Valid
17	0,689	0,361	Valid
18	0,692	0,361	Valid
19	0,683	0,361	Valid
20	0,697	0,361	Valid
21	0,607	0,361	Valid
22	0,716	0,361	Valid
23	0,399	0,361	Valid
Stres Kerja (X <sub>2</sub> )			
24	0,748	0,361	Valid
25	0,431	0,361	Valid
26	0,572	0,361	Valid
27	0,457	0,361	Valid
28	0,401	0,361	Valid
29	0,702	0,361	Valid
30	0,689	0,361	Valid
31	0,737	0,361	Valid
32	0,634	0,361	Valid
33	0,613	0,361	Valid
34	0,682	0,361	Valid
35	0,611	0,361	Valid

Berdasarkan Tabel IV.1 uji validitas yang dilakukan pada variabel kinerja, kompensasi dan stres kerja dilihat bahwa seluruh item pernyataan dalam variabel tersebut valid karena telah memenuhi syarat yaitu nilai  $r_{\text{tabel}}(0,361) < r_{\text{hitung}}$ . Artinya, item tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

#### 4.2.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran tetap konsisten. Perhitungan uji reliabilitas menggunakan uji *Cronbach's Alpha* dibantu dengan software SPSS 22 dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6 maka instrumen reliabel.
2. Jika nilai *Cronbach's Alpha* < 0,6 maka instrumen tidak reliabel.

**Tabel IV.2**  
**Hail Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach'sAlpha	Keterangan
Kinerja (Y)	0,849	Reliabel
Kompensasi (X <sub>1</sub> )	0.841	Reliabel
Stres Kerja (X <sub>2</sub> )	0,849	Reliabel

Sumber: data diolah penulis, 2017

Pada Tabel IV.2, hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel dengan menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*, terlihat nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6; untuk variabel kinerja, kompensasi dan stres kerja secara berurutan sebesar 0,849; 0,841; 0,849. Ketiga variabel tersebut dikatakan reliabel karena telah memenuhi syarat.

#### 4.2.2 Analisis Deskriptif

Hasil analisis deskriptif untuk setiap variabel di dalam penelitian ini yaitu variabel kompensasi, stres kerja dan kinerja karyawan dapat dilihat pada analisis deskriptif. Deskripsi data adalah hasil pengolahan data mentah variabel penelitian yang dimaksudkan untuk memberikan gambaran umum mengenai penyebaran dan distribusi data hasil penelitian ini yang didapat melalui kuesioner yang disebarkan kepada 71 staf karyawan sebagai sampel PT Setra Sari.

Jumlah pernyataan kuesioner secara keseluruhan adalah 35 butir dimana untuk variabel kinerja sebanyak 12 butir, variabel kompensasi sebanyak 11 butir

dan variabel stres kerja sebanyak 12 butir. Kuesioner penelitian memiliki skor penilaian 1 untuk sangat tidak setuju, skor 2 untuk tidak setuju, skor 3 untuk setuju dan skor 4 untuk sangat setuju.

#### 4.2.2.1 Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja yang diukur melalui butir pernyataan dari nomor 1-12. Pada variabel ini terdapat 5 dimensi. Dimensi pertama yaitu kualitas kerja yang diukur melalui butir pernyataan dari nomor 1-3. Dimensi kedua adalah kuantitas kerjayang diukur melalui butir pernyataan 4-5. Dimensi ketiga adalah kerja samayang diukur melalui butir pernyataan nomor 6. Dimensi keempat adalah inisiatifyang diukur melalui butir pernyataan 9-10. Dimensi terakhir adalah kehadiran ditempat kerjayang diukur melalui butir pernyataan 11-12.

**Tabel IV.3**  
**Hasil Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan**

No	Pernyataan	STS (1)		TS (2)		S (3)		SS (4)	
		F	%	F	%	F	%	F	%
<b>Dimensi kualitas kerja</b>									
1	Staf Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	19	26.8%	38	53.5%	14	19.7%	0	0
2	Staf Saya mengerjakan pekerjaan dengan teliti	24	33.8%	40	56.3%	6	8.5%	1	1.4%
3	Staf Saya memiliki keterampilan yang memadai	21	29.6%	38	53.5%	11	15.5%	1	1.4%
	<b>Jumlah rata-rata</b>		<b>30.0%</b>		<b>54.4%</b>		<b>14.6%</b>		<b>0.9%</b>
<b>Dimensi kuantitas kerja</b>									

4	Staf Saya dapat memenuhi standar kerja yang sudah ditentukan	40	56.3%	28	39.4%	3	4.2%	0	0%
5	Staf Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari target yang sudah ditetapkan	34	47.9%	32	45.0%	4	5.6%	1	1.4%
	<b>Jumlah rata-rata</b>		<b>52.1%</b>		<b>42.2%</b>		<b>4.9%</b>		<b>0.7%</b>
<b>Dimensi kerja sama</b>									
6	Staf Saya mampu menajalin kerja sama yang baik dengan rekan kerja lainnya	21	29.6%	34	47.9%	8	11,3%	8	11,3%
	<b>Jumlah rata-rata</b>		<b>29.6%</b>		<b>47.9%</b>		<b>11.3%</b>		<b>11,3%</b>
<b>Dmensi inisiatif</b>									
7	Staf Saya menajalani pelaksanaan kerja dengan penuh semangat	21	29.6%	45	63.4%	5	7.0%	0	0
8	Staf Saya akan berusaha untuk mengerjakan pekerjaan secara tuntas	23	32.4%	41	57.7%	6	8.5%	1	1.4%
9	Staf Saya mampu bertanggung jawab atas hasil pekerjaan yang dilakukan	29	40.8%	31	43.7%	9	12.7%	2	2.8%
10	Staf Saya cepat tanggap jika diberikan pekerjaan baru	29	40.8%	39	54.9%	2	2.8%	1	1.4%
	<b>Jumlah rata-rata</b>		<b>35.9%</b>		<b>54.9%</b>		<b>7.75%</b>		<b>1.4%</b>
<b>Dimensi kehadiran ditempat kerja</b>									
11	Staf Saya sering terlihat datang lebih awal dari jam kantor yang sudah ditetapkan	35	49.3%	31	43.7%	5	7%	0	0%
12	Staf Saya dapat membagi waktu istirahat dalam bekerja	36	50.7%	26	36.6%	6	8.5%	3	4.2%
	<b>Jumlah rata-rata</b>		<b>50.%</b>		<b>40,2%</b>		<b>7.75%</b>		<b>2.1%</b>
	<b>Total rata-rata variabel kinerja</b>		<b>38,9%</b>		<b>49,6%</b>		<b>9,1%</b>		<b>1%</b>

Sumber: data diolah peneliti,2017

Berdasarkan tabel IV.3 diatas diketahui bahwa presentase untuk jawaban dimensi pertama yaitu kualitas kerja jawaban rata-rata responden menjawab pernyataan sangat tidak setuju sebesar 30.0%, tidak setuju sebesar 54.4%,



kemudian jawaban pernyataan setuju sebesar 14.6% dan yang terakhir sangat setuju sebesar 0.9%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas atasan menilai staf karyawannya didominasi pernyataan tidak setuju yang berarti sebagian besar kualitas kerja staf karyawan belum dapat berjalan dengan maksimal.

Dimensi kedua adalah kuantitas kerja, atasan menilai staf karyawannya di dominasi oleh jawaban pernyataan sangat tidak setuju sebesar 52.1%, disusul dengan jawaban pernyataan tidak setuju sebesar 42.2%, selanjutnya jawaban pernyataan setuju sebesar 4.9%, dan untuk jawaban pernyataan sangat setuju sebesar 0.7%. Hal tersebut memperjelas bahwa atasan merasa kinerja staf karyawan dalam hal pencapaian target perusahaan belum terealisasi sesuai dengan ketentuan yang sudah ditentukan.

Untuk dimensi ketiga adalah kerja sama, jawaban pernyataan atasan dalam menilai staf karyawannya yang pertama untuk sangat tidak setuju sebesar 29.6%, kemudian presentase tidak setuju menunjukkan angka yang paling besar yaitu 47.9%, jawaban pernyataan setuju memiliki presentase sebesar 11.3%, dan yang terakhir jawaban pernyataan sangat setuju sebesar 11.3%. Hal ini menggambarkan bahwa atasan menilai kurang nya terjalin kerja sama antar rekan kerja di kantor yang pada kenyataannya bekerja tidak hanya mengandalkan diri sendiri tetapi harus saling membantu, menajalin hubungan baik dan saling bersinergi demi mencapai kemajuan perusahaan.

Dimensi keempat adalah inisiatif memiliki presentase jawaban pernyataan sangat tidak setuju sebesar 35.9%, dan untuk jawaban pernyataan presentase tidak setuju sebesar 54.9%, kemudian jawaban pernyataan setuju menunjukkan presentase sebesar 7.75% dan yang terakhir adalah untuk jawaban pernyataan sangat setuju menunjukkan presentase sebesar 1.4%. Hal ini menggambarkan bahwa kemampuan karyawan untuk melakukan atau bertindak melebihi yang dibutuhkan dalam konteks tuntutan pekerjaan untuk organisasinya belum terlihat nyata, mereka masih tergerak atas apa yang diperintahkan oleh atasannya.

Dimensi kelima adalah kehadiran di tempat kerja berhubungan dengan sikap disiplin para karyawan, atasan menilai karyawan ditunjukkan dalam jawaban pernyataan sangat tidak setuju sebesar 38.9%, jawaban pernyataan tidak setuju dengan presentase sebesar 49.6%, dan untuk setuju sebesar 9.1%, terakhir jawaban pernyataan sangat setuju memiliki presentase sebesar 1.0%. Hal tersebut jelas terlihat kurangnya sikap disiplin yang tertanam dalam jiwa staf karyawannya.

Hasil dari keseluruhan lima dimensi tersebut menunjukkan bahwa mayoritas jawaban yang dipilih atasan adalah kategori tidak setuju sebesar 49.6%, di urutan kedua yaitu presentase jawaban sangat tidak setuju sebesar 38.9%, dan yang ketiga adalah setuju menunjukkan presentase jawaban sebesar 9.1%, terakhir jawaban sangat setuju sebesar 1.0%.

Hasil keseluruhan didapatkan total rata-rata maksimal variabel kinerja sebesar 49.6%, jika dibandingkan dengan bobot kriteria skoring  $49.6\% < 62.5\%$  maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan tergolong masih rendah, penyebab hal tersebut dapat ditunjukkan dari dimensi inisiatif yang dilihat dari semangat kerja mereka yaitu bahwa staf karyawan belum menjalankan pelaksanaan kerja dengan penuh semangat.

Masih dengan dimensi yang sama yaitu inisiatif, kinerja karyawan tergolong rendah disebabkan pula oleh faktor semangat kerjanya dilihat dari staf karyawan tidak ada inisiatif berusaha lebih untuk mengerjakan pekerjaan secara tuntas dalam arti ketepatan dalam pengerjaan tugas masih mangkir dalam waktu yang sudah ditetapkan. Kemudian penyebab ketiga dari dimensi kualitas kerja dapat dilihat dari ketelitian bahwasannya kesesuaian hasil kerja staf karyawan masih dirasakan belum sempurna.

#### **4.2.2.1 Analisis Deskriptif Kompensasi**

Variabel bebas ( $X_1$ ) pada penelitian ini yaitu kompensasi otokratis diukur melalui butir pernyataan dari nomor 13-23. Pada variabel ini terdapat 2 dimensi, dimensi pertama yaitu kompensasi langsung yang diukur melalui butir pertanyaan dari nomor 13-19. Dimensi yang kedua yaitu kompensasi tidak langsung yang diukur melalui butir pernyataan dari nomor 19-23.

**Tabel IV.4**  
**Hasil Analisis Deskriptif Kompensasi**

No	Pernyataan	STS		TS		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%
<b>Dimensi kompensasi Langsung</b>									
13	Saya menerima gaji pokok sesuai dengan upah minimum regional (UMR)	5	7.0%	15	21.1%	48	67.6%	3	4.2%
14	Saya menerima gaji yang layak dan sesuai dengan pekerjaan saya	18	25.3%	41	57.7%	11	15.5%	1	1.4%
15	Saya menerima upah lembur yang mencukupi jika bekerja melebihi jam kerja	34	47.9%	29	40.8%	7	9.9%	1	1.4%
16	Saya menerima pembayaran upah lembur tepat waktu	28	39.4%	37	52.1%	6	8.5%	0	0%
17	Saya memiliki prestasi kerja yang dihargai dengan bonus tahunan	24	33.8%	35	49.3%	12	16.9%	0	0%
18	Saya menerima bonus yang dapat meningkatkan semangat kerja	25	35.2%	32	45.1%	13	18.0%	1	1.4%
19	Saya mendapatkan insentif sesuai dengan hasil kerja	21	29.6%	37	47.9%	10	14.0%	3	4.2%
	<b>Jumlah rata-rata</b>		<b>31.2%</b>		<b>44.9%</b>		<b>21.5%</b>		<b>1,8%</b>
<b>Dimensi kompensasi tidak langsung</b>									
20	Saya mendapatkan asuransi kesehatan yang mampu membantu kesejahteraan keluarga	23	32.4%	35	49.3%	12	16.9%	1	1.4%
21	saya mendapatkan jaminan sosial ketenagakerjaan sehingga merasa terjamin bekerja diperusahaan ini	22	30.9%	29	40.8%	19	26.8%	1	1.4%
22	Saya mendapatkan tunjangan hari raya (THR) sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku	11	15.5%	35	49.3%	24	33.8%	1	1.4%
23	Saya diberikan cuti tahunan oleh perusahaan	28	39.4%	29	40.8%	12	16.9%	2	2,8%
	<b>Jumlah rata-rata</b>		<b>29.6%</b>		<b>45.1%</b>		<b>23.6%</b>		<b>1.75%</b>
	<b>Total rata-rata variabel kompensasi</b>		<b>30.6%</b>		<b>44.9%</b>		<b>22,3%</b>		<b>1,7%</b>

Sumber: data diolah peneliti,2017

Berdasarkan tabel IV.4 diatas diketahui bahwa presentase untuk jawaban dimensi pertama yaitu kompensasi langsung jawaban rata-rata responden menjawab pernyataan sangat tidak setuju sebesar 31.2%, untuk jawaban pernyataan tidak setuju menunjukkan presentase sebesar 44.9%, kemudian jawaban pernyataan setuju sebesar 21.5%, dan yang terakhir untuk presentase jawaban pernyataan sangat setuju sebesar 1.8%. Hal tersebut menggambarkan

bahwa responden mayoritas menjawab pernyataan tidak setuju yang artinya bahwa karyawan merasa pemberian kompensasi langsung dari perusahaan seperti gaji, upah, bonus, dan insentif belum dapat menunjang produktivitas dalam bekerja.

Kemudian untuk dimensi kedua adalah kompensasi tidak langsung pemberian kompensasi tidak langsung seperti asuransi kesehatan, jaminan sosial ketenagakerjaan, dan tunjangan berikut ini presentase jawaban pernyataan responden menyatakan sangat tidak setuju sebesar 29.6%, jawaban pernyataan tidak setuju sebesar 45.1%, kemudian untuk jawaban pernyataan setuju responden menyatakan presentase jawaban sebesar 23.6% dan sangat setuju sebesar 1.75%. Responden mayoritas menjawab tidak setuju hal ini menggambarkan bahwa responden merasa kompensasi tidak langsung yang diterima belum cukup, namun mereka sudah sedikit merasa puas atas perhatian yang diberikan perusahaan terhadap karyawan dalam pemberian kompensasi diluar gaji yang mampu memberikan kesejahteraan karyawan di saat masih menjadi karyawan atau setelah tidak lagi menjabat sebagai karyawan.

Hasil dari keseluruhan dimensi tersebut kemudian dijumlah dan dirata-rata kembali. Hasilnya menunjukkan bahwa jawaban yang paling banyak dipilih adalah tidak setuju yang memiliki presentase jawaban pernyataan sebesar 44.9%, yang kedua adalah jawaban tidak setuju sebesar 30.6%, kemudian untuk jawaban

pernyataan setuju responden menjawab sebesar 22.3%, dan terakhir jawaban pernyataan responden sangat setuju sebesar 1.7%.

Dari hasil keseluruhan didapat total maksimal sebesar 44.9% jika dibandingkan dengan kriteria bobot skoring yaitu  $44.9\% < 62.5\%$  berarti pemberian kompensasi yang diterima karyawan tergolong rendah. Penyebab kompensasi rendah diinterpretasikan oleh dimensi kompensasi langsung, dapat dilihat dari penerimaan gaji pokok yaitu karyawan belum menerima gaji yang layak dan sesuai dengan pekerjaannya. Namun terdapat juga responden yang sudah merasa puas terhadap pemberian kompensasi dalam hal gaji yang sesuai dengan UMR Jakarta, disamping itu masih terdapat responden yang belum mendapatkan gaji sesuai dengan UMR Jakarta.

Kemudian masih dimensi yang sama, kompensasi rendah disebabkan oleh upah yaitu responden belum menerima pembayaran upah lembur yang tepat waktu. Dimensi yang ketiga adalah dimensi kompensasi tidak langsung dapat dilihat dari pemberian tunjangan, bahwa karyawan belum mendapatkan tunjangan hari raya sesuai dengan peraturan yang berlaku.

#### **4.2.2.1 Analisis Deskriptif Stres Kerja**

Variabel bebas kedua ( $X_2$ ) pada penelitian ini yaitu stres kerja diukur melalui butir pernyataan dari nomor 24-35. Pada variabel ini terdapat 2 dimensi, dimensi pertama yaitu faktor personal yang diukur melalui butir pertanyaan dari nomor

24-29. Dimensi yang kedua yaitu faktor organisasi, diukur melalui butir pernyataan dari nomor 30-35.

**Tabel IV.5**  
**Hasil Analisis Deskriptif Stres Kerja**

No	Pernyataan	STS		TS		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%
<b>Dimensi faktor personal</b>									
24	Saya mudah marah jika terjadi perbedaan pendapat dengan rekan kerja	8	11.3%	17	23.9%	33	46.5%	13	18.3%
25	Saya memiliki kemauan yang kuat dan keras kepala dalam bekerja	8	11.3%	17	23.9%	37	52.1%	9	12.7%
26	Saya mudah bosan dalam mengerjakan pekerjaan saya	8	11.3%	22	30.9%	34	47.9%	7	9.9%
27	Saya pernah mengerjakan tugas diluar tugas utama (tidak sesuai dengan <i>job description</i> )	16	22.5%	17	23.9%	31	43.7%	7	9.9%
28	Saya merasa bingung jika pemberian tugas dari atasan kurang jelas	8	11.3%	18	25.4%	36	50.7%	9	12.7%
29	Saya kurang memahami kontribusi pekerjaan saya dalam pencapaian target perusahaan secara keseluruhan	9	12.7%	21	29.6%	33	46.5%	8	11.3%
	<b>Jumlah rata-rata</b>		<b>13.4%</b>		<b>26.3%</b>		<b>47.9%</b>		<b>12.5%</b>
<b>Dimensi faktor organisasi</b>									
30	Saya merasa kurang nyaman dengan atasan saya saat ini	12	16.9%	19	26.8%	32	45.1%	8	11.3%
31	Saya merasa kurang nyaman dengan atasan saya saat ini	19	26.8%	19	26.8%	24	33.8%	9	12.7%
32	Saya merasa dikejar oleh waktu untuk menyelesaikan pekerjaan secara tuntas	16	22.5%	21	29.6%	27	38.0%	7	9.9%
33	Saya merasa terbebani dengan target yang tinggi diberikan oleh perusahaan	8	11.3%	12	16.9%	38	53.5%	13	18.3%
34	Saya pernah mendapatkan tugas pekerjaan dua atau lebih dari atasan secara bersamaan	10	14.1%	16	22.5%	39	54.9%	6	8.5%
35	Saya kurang memiliki cukup waktu untuk menyelesaikan pekerjaan saya	15	21.1%	18	25.3%	30	42.2%	8	11.3%
	<b>Jumlah rata-rata</b>		<b>18.8%</b>		<b>24.7%</b>		<b>44.6%</b>		<b>12.0%</b>
	<b>Total rata-rata variabel stres kinerja</b>		<b>16,1%</b>		<b>25,5%</b>		<b>46,2%</b>		<b>12,2%</b>

Sumber: data diolah peneliti, 2017

Berdasarkan tabel IV.5 diatas pada variabel stres kerja mempunyai 12 pernyataan yang semuanya bersifat negatif. Dimensi pertama adalah faktor personal, faktor yang berasal dari dalam diri responden menyatakan bahwa presentase jawaban sangat tidak setuju sebesar 13.4%, untuk presentase jawaban pernyataan tidak setuju sebesar 26.3%, kemudian presentase jawaban pernyataan setuju sebesar 47.9%, dan sangat setuju sebesar 12.5%.

Dimensi kedua adalah dari sisi faktor organisasi yang menunjukkan presentase jawaban pernyataan sangat tidak setuju sebesar 18.8%, yang kedua adalah jawaban pernyataan tidak setuju sebesar 24.7%, untuk jawaban pernyataan setuju memiliki presentase jawaban sebesar 44.6% dan yang terakhir sangat setuju sebesar 12.0%.

Dari hasil keseluruhan didapat total maksimal sebesar 47.9% dan jika dibandingkan dengan kriteria bobot skoring kuesioner yaitu  $47.9\% < 62.5\%$  stres kerja yang dialami karyawan tergolong tinggi. Stres kerja yang dialami karyawan terbesar dipengaruhi oleh dimensi faktor personal, dilihat dari karakteristik kepribadian bahwasannya responden memiliki sifat kemauan yang kuat dan keras kepala, sifat inilah biasa dimiliki individu tipe A yang memang rentan terjadi munculnya stres. Hal tersebut didukung oleh pernyataan Friedman dan Ulmer yang menyatakan bahwa orang-orang yang bertipe A memiliki ciri-ciri ambisius,



mudah marah, keras kepala, agresif, suka dengan persaingan tipe kepribadian ini yang mudah stres.<sup>1</sup>

Kemudian dalam sisi dimensi faktor organisasi dapat diketahui bahwa karyawan merasa terbebani karena adanya tuntutan target yang tinggi. Selain dari tuntutan target yang tinggi, stres kerja disebabkan pula oleh sering adanya pemberian tugas lebih dari satu pekerjaan secara bersamaan dari atasan. Kurangnya pemahaman manajemen waktu karyawan yang baik sehingga satu pekerjaan terbengkalai hasil kerja pun menjadi tidak maksimal, beberapa hal tersebut berdasarkan analisis deskriptif yang mampu menyebabkan stres kerja tinggi.

#### **4.2.3 Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik peneliti lakukan untuk menguji hipotesis. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

##### **4.2.3.1 Uji Normalitas**

Uji normalitas data digunakan untuk mengetahui data apakah sudah terdistribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan dalam uji normalitas data yaitu Kolmogorov Smirnov  $z$  untuk menguji normalitas data masing-masing variabel. Berikut ini adalah hasil uji normalitas:

---

<sup>1</sup> Friedman & Ulmer, "*Treating Type A Behavior and Your Heart*" <http://babel.bkkbn.go.id/Lists/Artikel/DispForm.aspx?ID=1226>, (diakses pada tanggal 16 juni 2017), pukul 19.00 WIB.

Tabel IV.6

## Hasil Uji Normalitas

## One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kinerja Karyawan	Kompensasi	Stres Kerja
N		71	71	71
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	20.7465	21.4648	30.5211
	Std. Deviation	2.52257	3.60092	5.27219
Most Extreme Differences	Absolute	.088	.066	.103
	Positive	.081	.061	.050
	Negative	-.088	-.066	-.103
Kolmogorov-Smirnov Z		.740	.557	.871
	Asymp. Sig. (2-tailed)	.643	.915	.433

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Perhitungan SPSS 22.0, 2017

Kriteria pengambilan keputusan untuk uji normalitas yaitu jika Signifikansi (Asymp.sig) > 0,05 maka data berdistribusi normal dan jika Signifikansi (Asymp.sig) < 0,05 maka data berdistribusi tidak normal. Berdasarkan tabel IV.6 diatas, menunjukkan hasil signifikansi variabel kinerja sebesar 0,643 variabel kompensasi sebesar 0,915 dan stres kerja sebesar 0,433. ketiga angka dari variabel tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel berdistribusi normal sehingga memenuhi syarat dilakukan metode statistik parametrik analisis regresi linear berganda.

#### 4.2.3.2 Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat mempunyai hubungan linear atau tidak secara signifikan. Uji linieritas dilakukan dilakukan dengan mencari persamaan garis regresi variabel kompensasi ( $X_1$ ) dan stres kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Berdasarkan garis regresi yang telah dibuat, selanjutnya diuji keberartian

koefisien garis regresi serta linieritasnya dengan menggunakan *test for linearity* pada taraf signifikansi 0,05. Kriteria dalam uji linearitas adalah jika signifikansi (linearity) kurang dari 0,05 maka hubungan diantara dua variabel dinyatakan linear. Berikut ini adalah hasil uji linearitas antara variabel kompensasi dengan kinerja karyawan:

**Tabel IV.7**

**Hasil Uji Linearitas antara variabel Kompensasi dengan Kinerja Karyawan**

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja karyawan * Kompensasi	Between Groups	(Combined) Linearity	294.579	16	18.411	6.590	.000
		Deviation from Linearity	245.829	1	245.829	87.996	.000
			48.750	15	3.250	1.163	.328
	Within Groups		150.857	54	2.794		
Total			445.437	70			

Sumber: Perhitungan SPSS 22.0, 2017

Berdasarkan tabel IV.7 diatas, hasil uji linearitas antara variabel kompensasi dengan variabel kinerja karyawan diketahui bahwa nilai signifikansi *linearity* sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut kurang dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa antara kedua variabel tersebut terdapat hubungan yang linear.

Tabel IV.8

## Hasil Uji Linearitas Antara Variabel Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja karyawan * Stres Kerja	Between Groups	(Combined) Linearity	203.189	22	9.236	1.830	.041
		Deviation from Linearity	65.363	1	65.363	12.951	.001
			137.826	21	6.563	1.300	.222
	Within Groups		242.248	48	5.047		
Total			445.437	70			

Sumber: Perhitungan SPSS 22.0, 2017

Berdasarkan tabel IV.8, hasil uji linieritas antara variabel stres kerja dengan variabel kinerja karyawan diketahui bahwa nilai signifikansi *linearity* sebesar 0.001. Artinya, nilai signifikansi tersebut kurang dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa antara kedua variabel tersebut terdapat hubungan yang linear.

Dari kedua tabel uji linearitas, masing-masing variabel X memiliki nilai *linearity* yaitu variabel kompensasi ( $X_1$ ) sebesar 0,000 dan variabel stres kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,001 sehingga dapat dikatakan bahwa setiap variabel X terdapat hubungan yang linier terhadap Y karena nilai *Sig. Linearity*  $< 0,05$ .

#### 4.2.3.3 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah uji untuk mengetahui apakah terdapat model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (variabel independen). Model uji regresi yang baik tidak terjadi multikolinieritas adapun pengambilan keputusan menggunakan SPSS yang dapat dilihat dari *Variance*

*Inflation Factor* (VIF) jika nilai VIF < 10 atau mendekati 1 maka tidak terjadi multikolinieritas. Berikut ini hasil uji multikolinieritas sebagai berikut:

**Tabel IV.9**

**Hasil Uji Multikolinieritas**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompensasi	.905	1.105
	Stres Kerja	.905	1.105

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
Sumber: Perhitungan SPSS 22.0, 2017

Hasil uji multikolinieritas pada Tabel IV.9 dengan diketahui angka VIF untuk kompensasi dan stres kerja yaitu masing-masing sebesar 1.105. Nilai VIF dari seluruh variabel bebas adalah kurang dari 10, maka di antara kedua variabel bebas tersebut tidak ditemukan adanya masalah multikolinieritas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam regresi antara variabel bebas kompensasi ( $X_1$ ) dan stres kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ) tidak terjadi multikolinieritas antara variabel bebas. dengan demikian model regresi dapat diterima.

#### 4.2.3.4 Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode uji *Spearman's Rho*, yaitu

mengkorelasi nilai residual dengan masing-masing variabel bebas. Jika signifikansi kurang dari 0,05 maka terjadi masalah heterokedastisitas. Berikut ini adalah hasil uji Heterokedastisitas:

**Tabel IV.10**  
**Hasil Uji Heterokedastisitas**

			Correlations		
			Kompensasi	Stres Kerja	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Kompensasi	Correlation Coefficient	1.000	-.291	.018
		Sig. (2-tailed)	.	.014	.884
		N	71	71	71
	Stres Kerja	Correlation Coefficient	-.291	1.000	-.063
		Sig. (2-tailed)	.014	.	.603
		N	71	71	71
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	.018	-.063	1.000
		Sig. (2-tailed)	.884	.603	.
		N	71	71	71

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: Perhitungan SPSS 22.0, 2017

Berdasarkan tabel IV.10 diketahui korelasi antara kompensasi dengan *unstandardized residual* menghasilkan nilai signifikansi 0,884 korelasi antara stres kerja dengan *unstandardized residual* menghasilkan nilai 0,603. Jadi, dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak ditemukan adanya masalah heteroskedastisitas, hal ini karena nilai signifikansi korelasi lebih besar dari 0,05.

#### 4.2.4 Hasil Uji Regresi Linier

Uji regresi linear merupakan metode untuk menentukan hubungan sebab akibat antar variabel. Dalam penelitian ini uji regresi linear dilakukan antara variabel bebas yaitu kompensasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

##### 4.2.4.1 Uji t

Uji t atau uji koefisien regresi secara parsial menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individual terhadap variabel dependennya. Kriteria pengambilan keputusan jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dan jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Berikut ini adalah hasil uji t dapat dilihat pada tabel IV.11 hasil persamaan regresi antara kompensasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan:

**Tabel IV.11**  
**Hasil Persamaan Regresi Linear Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.855	1.994		6.446	.000
Kompensasi	.484	.058	.690	8.340	.000
Stres Kerja	-.082	.040	-.170	-2.059	.043

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Perhitungan SPSS 22.0, 2017

Berdasarkan Tabel IV.11 variabel kompensasi memiliki  $t_{hitung}$  sebesar 8.340. Nilai  $t_{hitung}$  kemudian dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  yang dicari pada  $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$  (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df)  $n-k-1$  atau  $71-2-1$ , dimana  $n$  adalah jumlah sampel dan  $k$  adalah jumlah variabel bebas. Berdasarkan perhitungan tersebut, didapat  $t_{tabel}$  sebesar 1.995 dengan demikian  $t_{hitung}(8.340) > t_{tabel}(1.995)$  serta nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$ . Kesimpulan yang dapat diambil dari hipotesis 1 adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel IV.13, juga menunjukkan  $t_{hitung}$  untuk variabel stres kerja sebesar -2.059, serta nilai signifikansi sebesar 0,043. Hal tersebut menunjukkan bahwa  $t_{hitung} (-2.059) > t_{tabel} (1.995)$  dan nilai signifikansi kurang dari 0,05. Hal ini berarti dari hipotesis 2,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

#### 4.2.4.2 Uji F

Uji statistik F digunakan untuk mengetahui apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen atau tidak. Pada penelitian ini uji F dilakukan untuk menganalisis pengaruh kompensasi ( $X_1$ ) dan stres kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja (Y). Nilai  $F_{hitung}$  dicari dengan rumus:

$$F = \frac{R^2 / (k - 1)}{1 - R^2 / (n - k)}$$



Di mana:

$R^2$  : Koefisien determinasi

n : Jumlah anggota sampel

k : Jumlah variabel independen

Hipotesis 3:

$H_0$  : Kompensasi dan stres kerja tidak dapat memprediksi kenaikan kinerja karyawan.

$H_a$  : Kompensasi dan stres kerja dapat memprediksi kenaikan kinerja karyawan.

Adapun kriteria pengujiannya adalah:

- Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$   $H_0$  diterima atau nilai signifikansi lebih besar dari 0.05
- Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$   $H_0$  ditolak atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05

Hasil uji F (ANOVA) dapat dilihat pada Tabel berikut ini :

**Tabel IV.12**

**Hasil Uji F (ANOVA)**

ANOVA <sup>b</sup>					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	257.548	2	128.774	46.605	.000 <sup>a</sup>
Residual	187.889	68	2.763		
Total	445.437	70			

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Perhitungan SPSS 22.0, 2017

Pada Tabel IV.12 hasil  $F_{hitung}$  yang diperoleh adalah sebesar 46.605. Nilai  $F_{hitung}$  kemudian dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel}$  yang dicari dengan  $\alpha = 5\%$ , dengan  $df_1 = k-1$  atau  $3-1 = 2$  dan  $df_2 = n-k$  atau  $71-3 = 68$  ( $k$ = jumlah variabel).

Menghasilkan  $F_{\text{tabel}}$  sebesar 3.132. Berdasarkan perhitungan diatas maka  $F_{\text{hitung}}$  (46.605) >  $F_{\text{tabel}}$  (3.132) dengan signifikansi Uji F sebesar 0.000 kurang dari 0,05. Dengan hal ini, maka  $H_0$  ditolak dan dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan stres kerja dalam penelitian ini dapat memprediksi kenaikan kinerja karyawan (Y).

#### 4.2.4.3 Model Persamaan Regresi Linear Berganda Untuk $H_3$

Berdasarkan Tabel IV.13 dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda untuk hipotesis ketiga seperti berikut ini :

$$Y' = 12.855 + 0.484X_1 - 0.082 X_2$$

Konstanta pada model persamaan tersebut sebesar 12.855. Dengan demikian, jika variabel kompensasi ( $X_1$ ) dan stres kerja ( $X_2$ ) bernilai 0, maka variabel kinerja karyawan (Y) bernilai 12.855. Koefisien regresi variable kompensasi ( $X_1$ ) sebesar 0.484. Artinya, jika variabel kompensasi ( $X_1$ ) ditingkatkan sebesar satu satuan dan nilai variabel stres kerja ( $X_2$ ) tetap, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.484. Koefisien regresi variabel stres kerja ( $X_2$ ) sebesar -0.082 Artinya jika variabel stres kerja ( $X_2$ ) ditingkatkan sebesar satu satuan dan nilai variabel kompensasi ( $X_1$ ) tetap, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan mengalami penurunan sebesar -0.082. Koefisien pada variabel kompensasi bernilai positif, dan variabel stres kerja bernilai negatif artinya terjadi pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

#### 4.2.4.4 Hasil Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk menjelaskan proporsisi variasi dalam variabel terikat (Y) yang dijelaskan oleh variabel bebas secara bersama-sama. Berikut adalah hasil analisis determinasi antara variabel kompensasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

**Tabel IV.13**

#### Hasil Analisis Koefisien Determinasi $R^2$

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.760 <sup>a</sup>	.578	.566	1.662

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Kompensasi

Sumber: Perhitungan SPSS 22.0, 2017

Berdasarkan tabel IV.13 diatas diketahui bahwa nilai *R square* sebesar 0.578 atau 57,8%. Hal ini menunjukkan bahwa 57.8% kinerja karyawan dijelaskan oleh faktor kompensasi dan stres kerja, sedangkan sisanya sebesar 42,2% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

#### 4.2.5 Hasil intreprastasi penelitian

Berdasarkan tabel IV.14, dapat diketahui  $H_0$  pada hipotesis pertama, dan kedua ditolak. Maka kompensasi dan stres kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Setra Sari.

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, jika pemberian kompensasi layak maka akan mempengaruhi kinerja yang tinggi begitu juga sebaliknya apabila pemberian kompensasi tidak layak maka kinerja akan menurun. Hal ini dapat dilihat dari analisis deskriptif kompensasi yang diukur menggunakan dua dimensi yaitu kompensasi langsung dan tidak langsung. Dari kedua dimensi tersebut hasil yang paling besar pada jawaban tidak setuju yaitu dimensi kompensasi sedangkan indikator frekuensi gaji pokok memiliki jawaban tidak setuju paling besar. Dari hasil keseluruhan dimensi tersebut pada tabel IV.4 dapat disimpulkan pemberian kompensasi yang diterima karyawan tergolong tidak layak. Penyebab kompensasi tidak layak dikarenakan masih adanya karyawan yang mendapatkan gaji dibawah UMR Jakarta, karyawan sering mengalami pembayaran upah lembur yang tidak tepat waktu, dan yang terakhir karyawan belum mendapatkan tunjangan hari raya sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Berdasarkan perhitungan uji t, kesimpulan yang dapat diambil dari hipotesis 1 adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Umar (2010), Kasenda (2013), Amsar (2014), Akbar (2015), dan Muhammad (2016). Dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa jika pemberian kompensasi layak maka kinerja karyawan

akan tinggi, sebaliknya juga begitu jika pemberian kompensasi tidak layak maka kinerja karyawan akan rendah atau menurun.

Hal tersebut didukung oleh Steers & Porter dalam Tubagus yang menyatakan bahwa tinggi atau rendahnya kinerja karyawan berkaitan erat dengan sistem pemberian kompensasi yang diterapkan oleh lembaga/organisasi tempat mereka bekerja.<sup>2</sup> Selain itu Handoko juga mengemukakan apabila kompensasi yang diberikan tinggi akan membantu kinerja karena hal tersebut akan menciptakan semangat kerja didalam diri karyawan, oleh karena itu kompensasi yang tinggi membuat karyawan nyaman dalam melaksanakan tugas didalam perusahaan.<sup>3</sup>

Varibel kedua adalah stres kerja, stres kerja juga terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Apabila karyawan mengalami stres kerja yang tinggi maka akan berpengaruh terhadap kinerja yang rendah hal ini dapat dilihat dari hasil analisis deskriptif variabel stres kerja yang diukur dengan dua dimensi yaitu dimensi faktor personal, dan faktor organisasi.

Dimensi yang memiliki respon jawaban setuju paling tinggi yaitu faktor personal sedangkan indikator yang memiliki jawaban setuju paling tinggi yaitu indikator mengerjakan lebih dari satu pekerjaan secara bersamaan. Dari hasil total rata-rata keseluruhan berarti stres kerja termasuk dalam kategori tinggi.

---

<sup>2</sup>Tubagus A. Darodjat, *op.cit.*, h.179

<sup>3</sup>Handoko, T Hani. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE, 2007), h.155

Hal tersebut dapat dilihat seringkali karyawan mendapatkan tugas pekerjaan dua atau lebih dari atasan secara bersamaan, beban target kerja yang tinggi dan pemberian tugas yang kurang jelas dari atasan.

Hasil uji t menunjukkan bahwa hipotesis 2 diterima yaitu,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saina (2013), Yudson (2014), Anggit (2014). Berdasarkan penelitian tersebut stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, apabila stres kerja yang dialami karyawan tinggi maka akan mengakibatkan kinerja rendah atau menurun, sebaliknya jika karyawan mengalami stres kerja yang rendah maka kinerja karyawan akan tinggi atau meningkat. Menurut Rice stres kerja lebih banyak merugikan diri karyawan maupun perusahaan alhasil stres kerja tinggi akan berdampak pula pada kurangnya gairah kerja alhasil kinerja akan menurun, selain itu karyawan akan memiliki rasa cemas yang tinggi, dan kebosanan dalam pelaksanaan kerja.<sup>4</sup>

Model persamaan regresi linear sederhana untuk hipotesis pertama adalah  $Y' = 9.576 + 0.520X_1$ , berdasarkan persamaan tersebut, implikasinya setiap peningkatan nilai kompensasi sebesar satu satuan akan meningkatkan nilai variabel kinerja karyawan sebesar satu satuan. Untuk hipotesis kedua adalah  $Y' = 26.341 + -0.182X_2$ . Berdasarkan persamaan tersebut, implikasinya setiap

---

<sup>4</sup>Khaerul Umam, *op.cit*, h.214

peningkatan nilai stres kerja sebesar satu satuan akan menurunkan nilai variabel kinerja karyawan sebesar satu satuan. Model persamaan regresi linear berganda untuk hipotesis ketiga adalah  $Y' = 12.855 + 0.484X_1 + -0.082X_2$ . Berdasarkan uji F dapat disimpulkan bahwa model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kenaikan kinerja karyawan pada PT Setra Sari Jakarta.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai “Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Setra Sari”, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Gambaran kompensasi, stres kerja, dan kinerja karyawan pada PT Setra Sari:
  - a. Kompensasi yang diberikan pada PT Setra Sari termasuk dalam kategori rendah.
  - b. Stres kerja karyawan pada PT Setra Sari termasuk dalam kategori tinggi
  - c. Kinerja karyawan pada PT Setra Sari termasuk dalam kategori rendah.
2. Terbukti secara empiris kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Setra Sari. Artinya, jika kompensasi ditingkatkan sebesar satu satuan dan nilai stres kerja tetap maka kinerja akan mengalami kenaikan.
3. Terbukti secara empiris stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Setra Sari. Artinya, jika stres kerja ditingkatkan sebesar satu satuan dan nilai kompensasi tetap maka kinerja akan mengalami penurunan.
4. Terbukti bahwa kompensasi dan stres kerja dapat memprediksi kenaikan kinerja karyawan.



## **5.2 Implikasi**

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan diatas, diketahui terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan, pengaruh negatif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan, serta kompensasi dan stres kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan PT Setra Sari. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi dan stres kerja memiliki peranan penting dalam menentukan peningkatan dan penurunan kinerja karyawan.

Implikasi dari penelitian ini adalah agar perusahaan dapat memberikan perhatian terhadap pemberian kompensasi yang lebih layak dan menurunkan stres kerja yang dialami karyawan, agar kinerja karyawan dapat terus meningkat. Namun tidak hanya kompensasi dan stres kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena masih banyak faktor lain yang mempengaruhinya. Penelitian ini telah mampu membuktikan secara empiris bahwa kompensasi dan stres kerja sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Setra Sari.

## **5.3 Saran-Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas, beberapa saran yang dapat diajukan sebagai berikut:

### **5.3.1 Saran-saran untuk penelitian lanjutan:**

- a. Berdasarkan nilai koefisien determinasi untuk kompensasi dan stres kerja sebesar 57,8%, maka masih terdapat variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yang dapat digunakan dalam penelitian lanjutan. Variabel lain yang memungkinkan dapat mendukung variabel terikat kinerja karyawan seperti

motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi.

- b. Penelitian ini dapat dilakukan kembali pada objek penelitian objek yang berbeda dengan variabel yang sama atau melakukan penelitian dengan variabel sama pada objek penelitian yang berbeda.

### **5.3.2. Saran-saran yang ditujukan untuk PT Setra Sari:**

- a. Dalam variabel kompensasi saran yang diberikan untuk PT Setra Sari antara lain seperti perusahaan harus menyesuaikan ketentuan upah minimum regional (UMR) yang sudah ditetapkan oleh pemerintah untuk tahun 2017 yaitu sebesar Rp 3.350.000, kemudian untuk pemberian upah harus diperhatikan kembali agar karyawan memiliki inisiatif yang lebih dalam bekerja, dalam hal pemberian bonus dan insentif harus sesuai dengan hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan. Dengan pemberian kompensasi yang layak dan adil akan turut mampu mempengaruhi semangat karyawan dalam bekerja.
- b. Dalam variabel stres kerja saran yang diberikan untuk PT Setra Sari seperti sebagai atasan harus lebih banyak berkomunikasi dengan bawahan atau staf karyawannya dalam hal diskusi tentang pekerjaan maupun menceritakan masalah atau kendala yang dialaminya kemudian dapat memberikan solusi sehingga karyawan merasa tidak ada gap antara atasan dengan bawahan, untuk meredakan stres kerja yang senantiasa timbul perusahaan juga harus memberikan reward seperti diadakannya liburan bersama atau *family*

*gathering* dengan adanya kegiatan tersebut tidak hanya kesenangan yang didapat tetapi keakraban diantara rekan kerja akan terjalin sehingga berpengaruh terhadap kinerja mereka.

- c. Dalam variabel kinerja saran yang diberikan untuk PT Setra Sari seperti untuk meningkatkan kinerja yang tinggi sebaiknya perusahaan harus memberikan penghargaan lebih jika terdapat karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik agar mereka lebih semangat lagi dalam bekerja. Kemudian atasan yang memberikan tugas kepada stafnya harus lebih tegas dalam hal ketepatan waktu untuk pengerjaan tugas tersebut, dan yang terakhir untuk karyawan PT Setra Sari dalam mengerjakan tugas harus lebih teliti agar hasil kerja menjadi sempurna alhasil target yang ingin dicapai terlaksana secara maksimal.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Bangun, Wilson. *Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)*. Bandung: Erlangga, 2012.
- Black Ken. *Applied Business Statistics*. Europe: Wiley, Plus. 2016
- Darmawan, Deni. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013.
- Darodjat, Tubagus. *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini*. Bandung: PT Refika Aditama, 2015.
- Dessler, Garry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks. 2007.
- Gaol, Jimmy. L. *Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik Bisnis*. Jakarta: PT Grasindo, 2014.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, Faustino. C. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi, 2007.
- Hani, Handoko. T. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE, 2007.
- Hartatik, Puji. I. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana. 2014.
- Mangkunegara, Anwar. P. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Raya, 2010
- Mangkuprawira dan Hubeis. *Mutu Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2007.
- Newstrom, Jhon. W. *Organizational Behaviour*. New York: McGraw Hill, 2007
- Noor, Juliansyah. *Penelitian Ilmu Manajemen Tinjauan Filosofis dan Praktis, edisi pertama*, Jakarta: Prenamedia Group, 2013.

- Prasetyo, Bambang dan Jannah, Lina. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Rajar Grafindo Persada, 2008.
- Priyatno, Duwi. *5 Jam Belajar Olah Data dengan SPSS 17*. Yogyakarta: ANDI, 2009.
- . *Teknik mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pengandaran*. Yogyakarta: Gaya Media, 2010.
- Purwanto, Erwan dan Sulistyastuti, Dyah. *Metode penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Gaya media, 2011.
- Raharjo, Joko. *Paradigma baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Platinum, 2013.
- Sanusi, Anwar. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat, 2011.
- Sarjono, Haryadi dan Julianita, Winda. *SPSS vs Lisrel Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk Riset*. Jakarta: Salemba Empat, 2011.
- Sarwono, Jonathan. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2007.
- Sinambela, Lijian. P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016.
- Siregar, Sofyan. *Statistika Deskriptif Untuk Penlelitian*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012.
- Subekhi, A dan Jauhar, M. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Jakarta:Prestasi Pustakarya, 2012.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis. Bandung*: Alfabeta, 2007.
- . *Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2014.
- . *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta, 2014.
- Suharsono. *Pengetahuan Dasar Organisasi Konsep-Konsep Dasar, Teori, Struktur, dan Perilaku*. Jakarta: Penerbit Universitas Atmajaya, 2012.
- Sunyoto dan Danang. *Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*

- Supriyatin. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Kreatif Publisher, 2013
- Sutrisno, Edi. *Budaya Organisasi*, Jakarta: Prenada Media Group, 2011.
- Sutrisno, Edy. Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan CV Bintang Karya Putra di Surabaya, 2010.
- Umam, Khaerul. *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV Pustaka Setia, 2010.
- V, Rivai dan Jauvani, Ella. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Pustaka, 2010.
- Veithzal, Rivai. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo, 2014.
- Wether, WB dan Davis, K. *Human. Human Resources and Personnel Management*. Ed Boston: Mc Graw Hill, 2007.
- Widodo, Suparno. E. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015.
- Wijaya, Toni. *Praktis Dan Simple Cepat Menguasai SPSS 20 Untuk Olah dan Interpretasi Data*. Yogyakarta: Cahya Atma Pustaka, 2012.
- Yudiatmaja, Fridayana. *Analisis Regresi dengan Menggunakan Aplikasi Komputer Statistik SPSS*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2013.

## **JURNAL**

- Alfian Amidhar Akbar. **“Pengaruh Kompensi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Cemara Prroduction Surabaya”**. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* Volume 4 No. 10 oktober, 2015.
- Andriani, Anis. **Pengaruh Stres Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja pada PT Riyanthi Investama**, *Jurnal e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*, 2016.
- Anggit Astianto, dan Heru Supriadi, **“Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya”**. *Jurnal Riset dan Manajemen* Vol. 3 No. 7, 2014.

- Chandra, Jerry. **Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Lie Fung Surabaya**. *Jurnal*, 2012.
- Gunu Umar, **“The Influences of Compensation on performance of Sales Representative of Pharmaceutical Companies Based on Ilorin Nigeria”**. *An International Multy Disciplinary Journal Ethiopia*, 2010
- I Gedhe Suta Cahyana dan I Ketut Jati, **“Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Denpasar”**. *Jurnal Akuntanasi Univeritas Udayana*, 2017.
- Jehangir, M. et al. **“Effect of Job Stress and Job Performnace and Job Satisfaction”**, *Interdisciplinary Journal of Countempory Research in Business*, 2011.
- Muhammad, Sri R. **Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Dan Beban Kerja Terhadap kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado**. *Jurnal Vol.4 No. 1 Maret 2016, hal. 045-055*, 2016.
- Murti, Windy. A dan Hudiwinarsih, G. **Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Komitmen Organisasional, Terhadap Kinerja Karyawab Bagian Akuntansi (Studi Kasus pada Perusahaan Manufaktur Surabaya)**. *Jurnal The Indonesian Accounting Review*, 2012.
- Qaddos Jaffar et.,al **“The Influences Job Stress On Employee Performance In Pakistan”**. *American Journal of social science research*. Vol. 1 No.4 pp221-225, 2015.
- Ririvega Kasenda, **“Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bangun Wenang Beverages Company Paradise”**. *Jurnal EMBA*, 2013
- Rizal G, Syamsir, dan Chairul Amsar. **“Pengaruh Kompensasi dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Marketing PT Hoho Pekanbaru”**. *Jurnal Jom Fekon*, Vol 1 No. 2 Oktober, 2014.
- Saina Nur. **“Konflik, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai pada Universitas Khairun Ternate”**. *Jurnal EMBA*, 2013.
- Sri Rahayu Muhhamad, Adolfina, dan Genita Lumintang. **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado”**. *Jurnal EMBA VOL.4*, 2016.
- Sun, Kuo-Shun dan Hawjeng Chiou, **“Occupational Organizational Stresses And Work Performance”**. *African Journal of Business Management*.

Suwati, Yuli. **“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tunas Samarinda.** *eJournal Adminisitrasi Bisnis.*

Syamsir, R dan Amsal, C. **Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Marketing PT Hoho Pekanbaru.** *Jurnal Jonfekon,* 2015.

Yudson Nobel Poerba, dan Ratri Wahyuningtyas. **“Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Frontliner Giant Hypermart Paseteur Hyper Point”.** *Jurnal,* 2014

#### **INTERNET**

Yani, Ahmad. *Panduan Penentuan Skoring Kriteria Kuesioner (Skala Pengukuran).* (<http://www.bukukerja.com/2012/10/panduan-penentuan-skoring-kriteria.html>). (diakses tanggal 15 maret 2017 pukul 12.54 WIB), 2017.



## Lampiran 1

### KUESIONER PENELITIAN

#### Petunjuk Pengisian

Bapak/Ibu diminta untuk memberikan tanggapan atau pernyataan yang ada pada kuesioner ini yang sesuai dengan keadaan, pendapat dan perasaan Bapak/Ibu, bukan berdasarkan pendapat umum atau pendapat orang lain. Pernyataan dalam kuesioner ini mempunyai empat (4) alternatif jawaban, yaitu:

1. **STS** : **Sangat Tidak Setuju (1)**
2. **TS** : **Tidak Setuju (2)**
3. **S** : **Setuju (3)**
4. **SS** : **Sangat Setuju (4)**

Berilah tanda centang (✓) pada jawaban Bapak/Ibu langsung dikolom yang disediakan dalam kuesioner ini. Atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu saya ucapkan terimakasih banyak.

#### 1. Karakteristik Atasan (Manager)

- a. Jenis Kelamin :  Laki-laki  
 Perempuan
  
- b. Usia :  < 20 tahun  20 – 40 tahun  
 41 – 55 tahun  > 55 tahun
  
- c. Status Perkawinan :  Belum kawin  
 Kawin

- d. Lama Bekerja :  < 1 tahun  
 1 s/d 2 tahun  2 s/d 5 tahun  
 5 s/d 10 tahun  > 10 tahun
- e. Pendidikan Terakhir :  SMA/SMK  D3  
 S1  S2  
 Lainnya
- f. Berada Pada Bagian :  Operasional  Keuangan  
 Control & termite  Cleaning Service  
 HRD  Pemasaran  
 Umum  IT
- g. Gaji bulanan :  ≤ Rp 3.000.000  
 Antara Rp. 3.000.00 s/d Rp 5.000.000  
 Rp 5.000.000 s/d Rp 10.000.000  
 ≥ Rp 10.000.000

**No** :  
**Nama Karyawan** :  
**Divisi** :  
**Nama atasan (Manager)** :

1. Kinerja Karyawan					
No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
		1	2	3	4
1	Staf Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan				
2	Staf Saya mengerjakan pekerjaan dengan teliti				
3	Staf saya memiliki keterampilan yang memadai				
4	Staf Saya dapat memenuhi standar kerja yang sudah ditentukan				
5	Staf Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari target yang sudah ditetapkan				
6	Staf Saya mampu menjalin kerjasama yang baik dengan rekan kerja lainnya				
7	Staf Saya menjalani pelaksanaan kerja dengan penuh semangat				
8	Staf Saya akan berusaha untuk mengerjakan pekerjaan secara tuntas				
9	Staf Saya mampu bertanggung jawab atas hasil pekerjaan yang dilakukan				
10	Staf Saya cepat tanggap jika diberikan pekerjaan baru				
11	Staf Saya sering terlihat datang lebih awal dari jam kantor yang sudah ditetapkan				
12	Staf Saya dapat membagi waktu istirahat dalam bekerja				

2. Kompensasi					
No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
		1	2	3	4
13	Saya menerima gaji pokok sesuai dengan upah minimum regional (UMR)				
14	Saya menerima gaji yang layak dan sesuai dengan pekerjaan saya				
15	Saya menerima upah lembur yang mencukupi jika bekerja melebihi jam kerja				
16	Saya menerima pembayaran upah lembur tepat waktu				
17	Saya memiliki prestasi kerja yang dihargai dengan bonus tahunan				
18	Saya menerima bonus yang dapat meningkatkan semangat kerja				
19	Saya mendapatkan insentif sesuai dengan hasil kerja				
20	Saya mendapatkan asuransi kesehatan yang mampu membantu kesejahteraan keluarga				
21	Saya mendapatkan jaminan sosial ketenagakerjaan sehingga merasa terjamin bekerja di perusahaan ini				
22	Saya mendapatkan tunjangan hari raya (THR) sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku				
23	Saya diberikan cuti tahunan oleh perusahaan				

3. Stres Kerja					
No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
		1	2	3	4
24	Saya mudah marah jika terjadi perbedaan pendapat dengan rekan kerja				
25	Saya memiliki kemauan yang kuat dan keras kepala dalam bekerja				
26	Saya mudah bosan dalam mengerjakan pekerjaan saya				
27	Saya pernah mengerjakan tugas di luar tugas utama (tidak sesuai dengan <i>job description</i> )				
28	Saya merasa bingung jika pemberian				

	tugas dari atasan kurang jelas				
29	Saya kurang memahami kontribusi pekerjaan saya dalam pencapaian target perusahaan secara keseluruhan				
30	Saya merasa kurang nyaman dengan atasan saya saat ini				
31	Saya merasa atasan saya kurang percaya atas kemampuan saya dalam melaksanakan pekerjaan				
32	Saya merasa di kejar oleh waktu untuk menyelesaikan pekerjaan secara tuntas				
33	Saya merasa terbebani dengan target yang tinggi diberikan oleh perusahaan				
34	Saya pernah mendapatkan tugas pekerjaan dua atau lebih dari atasan secara bersamaan				
35	Saya kurang memiliki cukup waktu untuk menyelesaikan pekerjaan saya				

## Lampiran 2

### Hasil Tabulasi Kuesioner Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

No	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	Total
1	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	30
2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	4	4	34
3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	4	3	3	34
4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	37
5	2	3	3	1	1	3	3	2	2	2	3	3	28
6	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	39
7	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	33
8	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	44
9	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	38
10	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	36
11	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	34
12	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	32
13	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	33
14	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	38
15	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	31
16	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	33
17	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	35
18	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
19	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	32
20	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	41
21	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	38
22	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	39
23	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	32
24	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	33
25	3	2	3	1	1	3	3	3	3	2	3	3	30
26	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	32
27	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	41
28	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	38
29	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	39
30	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	39
	87	87	93	85	81	88	91	92	95	88	91	92	1070

### Lampiran 3

#### Hasil Kuesioner Validitas Instrumen Kompensasi (X<sub>1</sub>)

No	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	Total
1	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	39
2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	37
3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	41
4	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	29
5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	35
6	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	41
7	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	36
8	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	29
9	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	31
10	2	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	29
11	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	29
12	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	37
13	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	30
14	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	36
15	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	36
16	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	2	36
17	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	2	29
18	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	37
19	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	29
20	4	3	3	3	2	3	2	3	2	4	3	32
21	3	3	3	1	3	3	2	3	2	3	3	29
22	3	4	3	3	3	4	3	2	3	4	4	36
23	3	4	2	3	3	3	3	4	3	4	4	36
24	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	40
25	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	30
26	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	32
27	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	38
28	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	31
29	3	4	2	2	4	4	3	3	3	4	3	35
30	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	31
	99	95	75	80	94	99	93	94	93	102	92	1016

## Lampiran 4

### Hasil Kuesioner Validitas Instrumen Stres Kerja ( $X_2$ )

No	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P4	P35	Total
1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	34
2	1	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	30
3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	40
4	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	33
5	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	45
6	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	43
7	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	45
8	1	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	31
9	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	32
10	3	3	2	3	4	3	3	2	3	4	4	4	38
11	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	43
12	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	33
13	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	43
14	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	31
15	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	42
16	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	41
17	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	42
18	2	3	3	4	4	3	2	3	3	4	4	4	39
19	1	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	32
20	2	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	42
21	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	41
22	2	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	2	40
23	3	2	3	4	3	4	4	2	3	4	4	3	39
24	2	3	3	4	4	4	2	4	3	3	4	4	40
25	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	45
26	3	2	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	39
27	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	42
28	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	39
29	2	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	34
30	2	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	41
	73	96	93	100	100	100	95	94	102	105	103	98	1159



## Lampiran 5

### Data Mentah Kinerja

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	TOTAL
Responden 1	2	3	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	22
Responden 2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	17
Responden 3	3	2	2	1	2	4	2	2	2	2	2	2	26
Responden 4	1	2	2	1	2	3	2	2	3	2	3	2	25
Responden 5	2	2	3	1	1	1	1	2	1	1	2	3	20
Responden 6	2	1	3	2	1	1	2	2	1	1	1	1	18
Responden 7	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	3	1	22
Responden 8	2	2	1	2	1	2	2	2	3	2	2	1	22
Responden 9	2	2	2	2	3	2	2	2	1	1	2	1	22
Responden 10	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	16
Responden 11	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	20
Responden 12	2	2	1	3	2	2	2	1	2	2	2	1	22
Responden 13	1	1	2	2	1	1	3	1	2	2	2	2	20
Responden 14	2	1	3	1	2	2	2	2	1	2	2	2	22
Responden 15	2	1	2	2	1	1	2	1	2	3	1	1	19
Responden 16	3	2	1	2	2	3	3	1	3	1	1	1	23
Responden 17	2	3	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	18
Responden 18	2	1	2	2	2	3	2	2	3	2	2	1	24
Responden 19	1	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	25
Responden 20	2	1	2	1	3	2	2	2	2	3	2	1	23
Responden 21	1	1	2	1	2	3	1	2	2	2	1	2	20
Responden 22	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	16
Responden 23	2	1	2	2	2	3	2	1	2	2	1	1	21
Responden 24	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	1	23
Responden 25	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	19
Responden 26	3	2	3	1	2	3	3	1	1	1	2	2	24
Responden 27	2	2	2	3	2	2	2	3	1	1	2	1	23
Responden 28	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	3	21
Responden 29	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	20
Responden 30	3	2	2	2	1	2	1	1	2	2	3	2	23
Responden 31	2	1	1	1	1	2	2	2	3	2	1	1	19
Responden 32	2	3	2	1	1	2	2	2	2	4	1	1	23
Responden 33	1	4	2	2	1	3	1	2	1	2	1	1	21

Responden 34	2	2	2	1	2	2	1	2	4	2	1	2	23
Responden 35	1	2	3	1	2	2	2	2	1	1	2	2	21
Responden 36	2	1	1	2	3	2	2	2	1	2	2	1	21
Responden 37	2	2	3	1	1	2	2	1	1	1	1	2	19
Responden 38	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	16
Responden 39	3	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	20
Responden 40	1	1	3	1	2	2	3	1	2	2	1	2	21
Responden 41	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	21
Responden 42	3	2	1	1	2	4	1	3	4	1	1	1	24
Responden 43	1	2	2	1	1	2	2	3	2	2	2	1	21
Responden 44	3	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	20
Responden 45	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	4	20
Responden 46	1	3	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	20
Responden 47	3	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	17
Responden 48	3	3	2	1	1	4	1	1	1	2	1	4	24
Responden 49	2	1	3	1	1	1	1	1	1	2	2	2	18
Responden 50	1	2	3	1	1	4	2	2	1	1	2	2	22
Responden 51	2	1	1	1	1	2	2	1	3	1	2	1	18
Responden 52	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	15
Responden 53	1	1	2	2	1	1	1	3	3	2	3	2	22
Responden 54	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	3	20
Responden 55	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	20
Responden 56	3	2	1	2	2	1	2	3	1	1	2	1	21
Responden 57	1	1	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	22
Responden 58	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	19
Responden 59	3	2	2	1	1	2	2	1	3	1	1	1	20
Responden 60	2	2	2	3	2	4	1	1	2	2	1	3	25
Responden 61	1	2	2	2	2	4	2	2	1	2	2	1	23
Responden 62	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	3	1	21
Responden 63	1	1	1	1	3	2	1	2	2	2	2	2	20
Responden 64	3	2	3	1	2	1	1	2	1	1	1	1	19
Responden 65	2	1	4	1	2	1	2	2	2	2	2	2	23
Responden 66	1	2	1	1	4	2	2	2	2	2	1	2	22
Responden 67	3	1	1	1	2	4	2	2	2	2	2	3	25
Responden 68	2	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	17
Responden 69	2	3	1	2	1	2	2	3	1	2	2	2	23
Responden 70	1	2	2	1	2	4	2	4	2	1	1	4	26
Responden 71	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	3	19

## Lampiran 6

### Data Mentah Tabulasi Kompensasi (X1)

	P13	P14	La,P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	TOTAL
Responden 1	3	1	1	2	2	2	2	3	2	3	1	22
Responden 2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	19
Responden 3	3	2	2	2	1	3	3	3	3	3	3	28
Responden 4	3	2	1	3	3	3	4	3	3	3	2	30
Responden 5	3	2	1	1	1	1	2	1	2	2	1	17
Responden 6	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	15
Responden 7	4	3	2	1	2	1	2	2	1	3	1	22
Responden 8	3	2	1	2	1	2	2	2	3	3	3	24
Responden 9	3	2	2	3	3	1	2	2	3	2	2	25
Responden 10	3	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	17
Responden 11	2	1	3	2	2	2	1	1	2	1	1	18
Responden 12	3	3	3	3	3	3	3	2	1	1	1	26
Responden 13	3	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	20
Responden 14	3	3	1	2	3	3	2	2	3	3	2	27
Responden 15	3	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	17
Responden 16	3	2	2	1	1	2	4	2	3	2	1	23
Responden 17	3	1	1	1	2	1	2	2	1	3	2	19
Responden 18	3	2	1	2	3	3	2	2	2	2	1	23
Responden 19	3	2	2	2	3	2	1	3	2	3	2	25
Responden 20	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	1	26
Responden 21	2	2	1	1	1	2	1	2	2	3	3	20
Responden 22	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	16
Responden 23	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	27
Responden 24	3	1	1	2	1	3	2	2	1	2	3	21
Responden 25	2	2	1	1	1	3	2	3	2	3	2	22
Responden 26	3	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	18
Responden 27	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	21
Responden 28	3	1	2	2	2	3	3	3	3	3	2	27
Responden 29	3	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	17
Responden 30	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14
Responden 31	2	1	3	1	1	2	3	2	2	1	1	19
Responden 32	3	3	1	1	2	3	3	2	2	2	2	24
Responden 33	2	2	2	2	3	2	1	3	3	2	2	24

Responden 34	3	2	1	1	2	2	2	3	2	3	1	22
Responden 35	3	2	2	2	1	4	2	4	1	2	1	24
Responden 36	4	1	3	2	1	3	1	2	2	2	1	22
Responden 37	3	2	1	1	1	1	1	3	3	3	3	22
Responden 38	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	13
Responden 39	1	2	1	2	1	2	2	1	3	3	2	20
Responden 40	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	3	19
Responden 41	1	3	1	1	3	2	1	1	2	1	2	18
Responden 42	3	3	2	1	3	3	2	1	2	2	2	24
Responden 43	3	1	1	1	1	1	1	1	3	2	2	17
Responden 44	3	2	1	1	2	2	3	3	1	2	1	21
Responden 45	3	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	21
Responden 46	3	2	1	2	2	1	1	3	4	2	2	23
Responden 47	3	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	20
Responden 48	3	1	1	2	3	2	2	3	2	2	2	23
Responden 49	3	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	17
Responden 50	4	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	28
Responden 51	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	20
Responden 52	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	14
Responden 53	3	2	1	2	2	1	2	2	3	2	2	22
Responden 54	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	22
Responden 55	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	20
Responden 56	3	2	2	2	3	1	4	1	1	2	2	23
Responden 57	3	4	2	2	2	2	2	1	1	3	4	26
Responden 58	3	3	1	1	1	2	1	2	2	3	1	20
Responden 59	3	2	2	2	2	1	3	1	1	3	1	21
Responden 60	3	2	3	2	2	1	2	2	3	3	2	25
Responden 61	3	2	2	1	3	2	3	2	2	3	2	25
Responden 62	3	2	3	2	2	1	2	2	2	2	1	22
Responden 63	2	3	1	1	1	1	2	1	2	3	3	20
Responden 64	3	2	1	2	1	1	2	1	3	2	4	22
Responden 65	1	2	4	2	2	2	2	1	2	3	3	24
Responden 66	3	3	2	2	2	2	1	2	1	2	3	23
Responden 67	3	2	2	3	2	2	3	2	1	2	3	25
Responden 68	3	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	19
Responden 69	2	2	2	2	2	1	2	2	3	4	3	25
Responden 70	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	21
Responden 71	3	2	2	2	2	1	1	1	3	1	1	19

## Lampiran 7

### Data Mentah Tabulasi Stres Kerja (X2)

	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	TOTAL
Responden 1	3	1	3	1	1	3	4	3	1	2	3	1	26
Responden 2	3	1	3	1	1	3	3	1	1	3	3	2	25
Responden 3	3	3	3	2	1	2	2	1	1	2	2	2	24
Responden 4	3	2	2	1	2	2	1	1	1	4	3	1	23
Responden 5	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	4	38
Responden 6	4	2	2	1	3	4	3	1	1	3	1	3	28
Responden 7	2	3	2	4	2	3	1	3	2	1	3	4	30
Responden 8	3	3	3	3	3	2	1	1	3	3	2	3	30
Responden 9	4	3	3	3	3	3	2	1	2	3	3	4	34
Responden 10	2	3	2	3	2	1	1	2	4	2	3	3	28
Responden 11	3	2	2	1	4	4	3	1	3	3	1	3	30
Responden 12	4	2	2	1	3	3	3	1	1	3	1	3	27
Responden 13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
Responden 14	2	2	3	3	4	3	1	1	4	4	4	3	34
Responden 15	1	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	26
Responden 16	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	35
Responden 17	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	34
Responden 18	3	2	2	1	3	3	3	2	1	3	1	3	27
Responden 19	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	33
Responden 20	4	2	2	1	3	3	3	1	1	3	2	2	27
Responden 21	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	40
Responden 22	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	37
Responden 23	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	31
Responden 24	4	2	3	3	4	4	1	1	3	4	3	3	35
Responden 25	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	35
Responden 26	3	3	2	3	3	3	3	2	2	1	3	3	31
Responden 27	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	32
Responden 28	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	32
Responden 29	2	4	3	3	3	4	2	4	4	4	3	2	38
Responden 30	3	3	2	2	3	3	3	1	2	4	3	3	32
Responden 31	4	2	2	1	3	3	3	3	1	3	2	2	29
Responden 32	2	2	2	3	4	2	1	3	3	4	4	2	32
Responden 33	4	3	4	2	3	3	2	2	4	3	4	3	37

Responden 34	1	3	3	3	3	2	1	2	3	4	4	2	31
Responden 35	4	2	2	1	3	3	3	1	3	3	2	2	29
Responden 36	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	34
Responden 37	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	36
Responden 38	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	28
Responden 39	1	4	4	4	4	1	2	2	1	2	2	1	28
Responden 40	2	3	1	1	2	1	2	2	3	3	2	2	24
Responden 41	1	3	3	3	2	1	2	2	2	3	3	3	28
Responden 42	3	1	2	2	2	1	2	2	1	3	1	3	23
Responden 43	4	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	38
Responden 44	1	4	3	3	4	3	2	1	2	3	3	4	33
Responden 45	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	38
Responden 46	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	30
Responden 47	3	2	2	1	2	2	1	1	1	4	2	1	22
Responden 48	2	1	3	1	1	3	4	3	1	4	4	1	28
Responden 49	4	3	2	4	2	2	2	3	4	3	4	1	34
Responden 50	4	3	3	3	4	1	4	4	2	1	3	1	33
Responden 51	3	4	3	3	4	3	4	4	1	4	3	1	37
Responden 52	3	3	3	3	4	3	4	4	2	4	1	3	37
Responden 53	2	3	2	3	3	2	1	3	3	3	3	1	29
Responden 54	3	3	1	4	3	4	3	4	4	3	3	4	39
Responden 55	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	2	36
Responden 56	3	1	2	1	2	2	1	1	3	3	2	1	22
Responden 57	3	4	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	22
Responden 58	3	1	3	2	3	3	3	1	3	3	2	1	28
Responden 59	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	33
Responden 60	2	2	1	2	1	1	3	1	1	1	1	2	18
Responden 61	3	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	21
Responden 62	3	3	4	2	3	1	4	4	3	1	1	3	32
Responden 63	1	3	3	2	2	2	2	4	3	2	3	3	30
Responden 64	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	1	34
Responden 65	1	1	1	2	2	2	2	4	2	1	1	1	20
Responden 66	2	1	1	2	1	2	2	2	4	2	2	4	25
Responden 67	3	2	1	1	1	3	2	2	2	1	1	1	20
Responden 68	3	3	4	3	3	3	3	3	2	1	3	3	34
Responden 69	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	34
Responden 70	3	3	3	4	2	3	3	3	2	2	3	2	33
Responden 71	2	2	4	3	3	2	3	3	2	3	3	2	32



	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
P10	Pearson Correlation	.310	.248	.161	.409	.338	.080	.167	.474**	.440	1	.557**	.495**	.630**
	Sig. (2-tailed)	.096	.185	.396	.025	.068	.674	.379	.008	.015		.001	.005	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P11	Pearson Correlation	.330	.127	.157	.110	.230	.249	.102	.233	.376	.557**	1	.928**	.550**
	Sig. (2-tailed)	.075	.502	.407	.563	.221	.184	.593	.215	.041	.001		.000	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P12	Pearson Correlation	.255	.151	.152	.137	.284	.280	.107	.245	.385	.495	.928**	1	.553**
	Sig. (2-tailed)	.174	.424	.422	.471	.128	.133	.574	.191	.036	.005	.000		.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	.558**	.556**	.546**	.687**	.738**	.543**	.627**	.682**	.706**	.630**	.550**	.553**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.002	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.002	.002	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).





P23	Pearson Correlation	.156	.239	.291	.067	.183	.173	.196	.077	.196	.292	1	.399
	Sig. (2-tailed)	.412	.203	.119	.726	.334	.360	.299	.685	.299	.117		.029
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	.650**	.403*	.628**	.657**	.689**	.692**	.683**	.607**	.697**	.716**	.399	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.027	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.029	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



P33	Pearson Correlation	.538**	.219	.149	.126	.331	.199	.190	.233	.428	1	.666**	.471**	.613**
	Sig. (2-tailed)	.002	.246	.433	.508	.074	.293	.314	.216	.018		.000	.009	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P34	Pearson Correlation	.305	.129	.226	.494*	.526*	.391	.310	.345	.343	.666**	1	.360	.682*
	Sig. (2-tailed)	.102	.497	.230	.005	.003	.033	.095	.062	.064	.000		.051	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P35	Pearson Correlation	.484*	.333	.195	.150	.131	.474*	.182	.412	.268	.471*	.360	1	.611*
	Sig. (2-tailed)	.007	.072	.301	.429	.489	.008	.337	.024	.152	.009	.051		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	.748**	.431	.572**	.457	.401	.702**	.689**	.737**	.634**	.613**	.682**	.611**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.017	.001	.011	.028	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Lampiran 11

### Hasil Uji Reliabilitas

#### Uji Reliabilitas Variabel Kinerja

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.849	12

#### Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.841	11

#### Uji Reliabilitas Variabel Stres Kerja

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.849	12

## Lampiran 12

### Hasil Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	STS (1)		TS (2)		S (3)		SS (4)	
		F	%	F	%	F	%	F	%
<b>Dimensi kualitas kerja</b>									
1	Staf Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	19	26.80%	38	53.50%	14	19.70%	0	0
2	Staf Saya mengerjakan pekerjaan dengan teliti	24	33.80%	40	56.30%	6	8.50%	1	1.40%
3	Staf Saya memiliki keterampilan yang memadai	21	29.60%	38	53.50%	11	15.50%	1	1.40%
	<b>Jumlah rata-rata</b>		<b>30.00%</b>		<b>54.40%</b>		<b>14.60%</b>		<b>0.90%</b>
<b>Dimensi kuantitas kerja</b>									
4	Staf Saya dapat memenuhi standar kerja yang sudah ditentukan	40	56.30%	28	39.40%	3	4.20%	0	0%
5	Staf Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari target yang sudah ditetapkan	34	47.90%	32	45.00%	4	5.60%	1	1.40%
	<b>Jumlah rata-rata</b>		<b>52.10%</b>		<b>42.20%</b>		<b>4.90%</b>		<b>0.70%</b>
<b>Dimensi kerja sama</b>									
6	Staf Saya mampu menajalin kerja sama yang baik dengan rekan kerja lainnya	21	29.60%	34	47.90%	8	11,3%	8	11,3%
	<b>Jumlah rata-rata</b>		<b>29.60%</b>		<b>47.90%</b>		<b>11.30%</b>		<b>11,3%</b>
<b>Dmensi inisiatif</b>									
7	Staf Saya menajalani pelaksanaan kerja dengan penuh semangat	21	29.60%	45	63.40%	5	7.00%	0	0
8	Staf Saya akan berusaha untuk mengerjakan pekerjaan secara tuntas	23	32.40%	41	57.70%	6	8.50%	1	1.40%
9	Staf Saya mampu bertanggung jawab atas hasil pekerjaan yang dilakukan	29	40.80%	31	43.70%	9	12.70%	2	2.80%
10	Staf Saya cepat tanggap jika diberikan pekerjaan baru	29	40.80%	39	54.90%	2	2.80%	1	1.40%
	<b>Jumlah rata-rata</b>		<b>35.90%</b>		<b>54.90%</b>		<b>7.75%</b>		<b>1.40%</b>
<b>Dimensi kehadiran ditempat kerja</b>									
11	Staf Saya sering terlihat datang lebih awal dari jam kantor yang sudah ditetapkan	35	49.30%	31	43.70%	5	7%	0	0%

12	Staf Saya dapat membagi waktu istirahat dalam bekerja	36	50.70%	26	36.60%	6	8.50%	3	4.20%
	<b>Jumlah rata-rata</b>		<b>50.00%</b>		<b>40,2%</b>		<b>7.75%</b>		<b>2.10%</b>
	<b>Total rata-rata variabel kinerja</b>		<b>38,9%</b>		<b>49,6%</b>		<b>9,1%</b>		<b>1%</b>

## Lampiran 13

### Hasil Analisis Deskriptif Kompensasi

No	Pernyataan	STS		TS		s		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%
<b>Dimensi kompensasi Langsung</b>									
13	Saya menerima gaji pokok sesuai dengan upah minimum regional (UMR)	5	7.00%	15	21.10%	48	67.60%	3	4.20%
14	Saya menerima gaji yang layak dan sesuai dengan pekerjaan saya	18	25.30%	41	57.70%	11	15.50%	1	1.40%
15	Saya menerima upah lembur yang mencukupi jika bekerja melebihi jam kerja	34	47.90%	29	40.80%	7	9.90%	1	1.40%
16	Saya menerima pembayaran upah lembur tepat waktu	28	39.40%	37	52.10%	6	8.50%	0	0%
17	Saya memiliki prestasi kerja yang dihargai dengan bonus tahunan	24	33.80%	35	49.30%	12	16.90%	0	0%
18	Saya menerima bonus yang dapat meningkatkan semangat kerja	25	35.20%	32	45.10%	13	18.00%	1	1.40%
19	Saya mendapatkan insentif sesuai dengan hasil kerja	21	29.60%	37	47.90%	10	14.00%	3	4.20%
	<b>Jumlah rata-rata</b>		<b>31.20%</b>		<b>44.90%</b>		<b>21.50%</b>		<b>1,8%</b>
<b>Dimensi kompensasi tidak langsung</b>									
20	Saya mendapatkan asuransi kesehatan yang mampu membantu kesejahteraan keluarga	23	32.40%	35	49.30%	12	16.90%	1	1.40%
21	saya mendapatkan jaminan sosial ketenagakerjaan sehingga merasa terjamin bekerja diperusahaan ini	22	30.90%	29	40.80%	19	26.80%	1	1.40%
22	Saya mendapatkan tunjangan hari raya (THR) sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku	11	15.50%	35	49.30%	24	33.80%	1	1.40%
23	Saya diberikan cuti tahunan oleh perusahaan	28	39.40%	29	40.80%	12	16.90%	2	2,8%
	<b>Jumlah rata-rata</b>		<b>29.60%</b>		<b>45.10%</b>		<b>23.60%</b>		<b>1.75%</b>
	<b>Total rata-rata variabel kompensasi</b>		<b>30.60%</b>		<b>44.90%</b>		<b>22,3%</b>		<b>1,7%</b>



Lampiran 14

Hasil Analisis Deskriptif Stres Kerja

No	Pernyataan	STS		TS		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%
<b>Dimensi faktor personal</b>									
24	Saya mudah marah jika terjadi perbedaan pendapat dengan rekan kerja	8	11.30%	17	23.90%	33	46.50%	13	18.30%
25	Saya memiliki kemuan yang kuat dan keras kepala dalam bekerja	8	11.30%	17	23.90%	37	52.10%	9	12.70%
26	Saya mudah bosan dalam mengerjakan pekerjaan saya	8	11.30%	22	30.90%	34	47.90%	7	9.90%
27	Saya pernah mengerjakan tugas diluar tugas utama (tidak sesuai dengan <i>job description</i> )	16	22.50%	17	23.90%	31	43.70%	7	9.90%
28	Saya merasa bingung jika pemberian tugas dari atasan kurang jelas	8	11.30%	18	25.40%	36	50.70%	9	12.70%
29	Saya kurang memahami kontribusi pekerjaan saya dalam pencapaian target perusahaan secara keseluruhan	9	12.70%	21	29.60%	33	46.50%	8	11.30%
	<b>Jumlah rata-rata</b>		<b>13.40%</b>		<b>26.30%</b>		<b>47.90%</b>		<b>12.50%</b>
<b>Dimensi faktor organisasi</b>									
30	Saya merasa kurang nyaman dengan atasan saya saat ini	12	16.90%	19	26.80%	32	45.10%	8	11.30%
31	Saya merasa kurang nyaman dengan atasan saya saat ini	19	26.80%	19	26.80%	24	33.80%	9	12.70%
32	Saya merasa dikejar oleh waktu untuk menyelesaikan pekerjaan secara tuntas	16	22.50%	21	29.60%	27	38.00%	7	9.90%
33	Saya merasa terbebani dengan target yang tinggi diberikan oleh perusahaan	8	11.30%	12	16.90%	38	53.50%	13	18.30%
34	Saya pernah mendapatkan tugas pekerjaan dua atau lebih dari atasan secara bersamaan	10	14.10%	16	22.50%	39	54.90%	6	8.50%
35	Saya kurang memiliki cukup waktu untuk menyelesaikan pekerjaan saya	15	21.10%	18	25.30%	30	42.20%	8	11.30%
	<b>Jumlah rata-rata</b>		<b>18.80%</b>		<b>24.70%</b>		<b>44.60%</b>		<b>12.00%</b>
	<b>Total rata-rata variabel stres kinerja</b>		<b>16,1%</b>		<b>25,5%</b>		<b>46,2%</b>		<b>12,2%</b>

## Lampiran 15

### Hasil Uji Normalitas

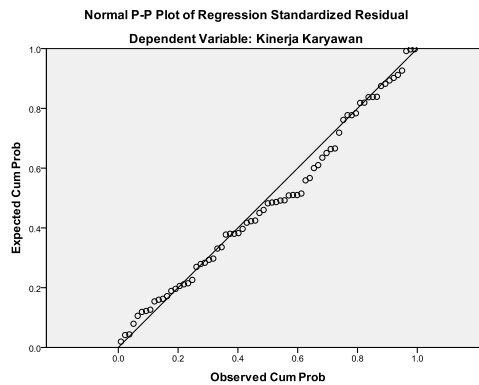
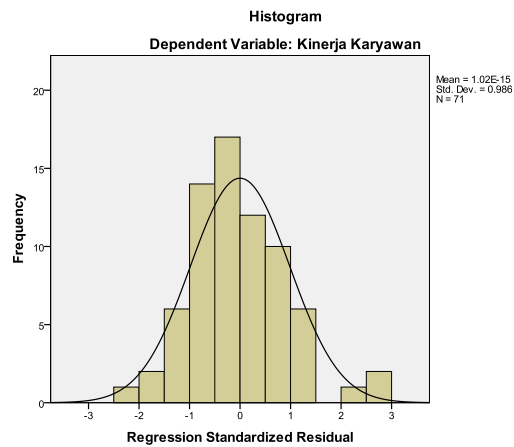
#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kinerja Karyawan	Kompensasi	Stres Kerja
N		71	71	71
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	20.7465	21.4648	30.5211
	Std. Deviation	2.52257	3.60092	5.27219
Most Extreme Differences	Absolute	.088	.066	.103
	Positive	.081	.061	.050
	Negative	-.088	-.066	-.103
Kolmogorov-Smirnov Z		.740	.557	.871
Asymp. Sig. (2-tailed)		.643	.915	.433

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Perhitungan SPSS 22.0, 2017



## Lampiran 16

### Hasil Uji Linearitas antara variabel Kompensasi dengan Kinerja Karyawan

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja karyawan * Kompensasi	Between Groups	(Combined)	294.579	16	18.411	6.590	.000
		Linearity	245.829	1	245.829	87.996	.000
		Deviation from Linearity	48.750	15	3.250	1.163	.328
	Within Groups		150.857	54	2.794		
Total			445.437	70			

### Hasil Uji Linearitas Antara Variabel Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja karyawan * Stres Kerja	Between Groups	(Combined)	203.189	22	9.236	1.830	.041
		Linearity	65.363	1	65.363	12.951	.001
		Deviation from Linearity	137.826	21	6.563	1.300	.222
	Within Groups		242.248	48	5.047		
Total			445.437	70			

## Lampiran 17

### Uji Multikolinearitas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kompensasi	.905	1.105
Stres Kerja	.905	1.105

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.855	1.994		6.446	.000
Kompensasi	.484	.058	.690	8.340	.000
Stres Kerja	-.082	.040	-.170	-2.059	.043

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

# Lampiran 18

## Uji Heteroskedastisitas

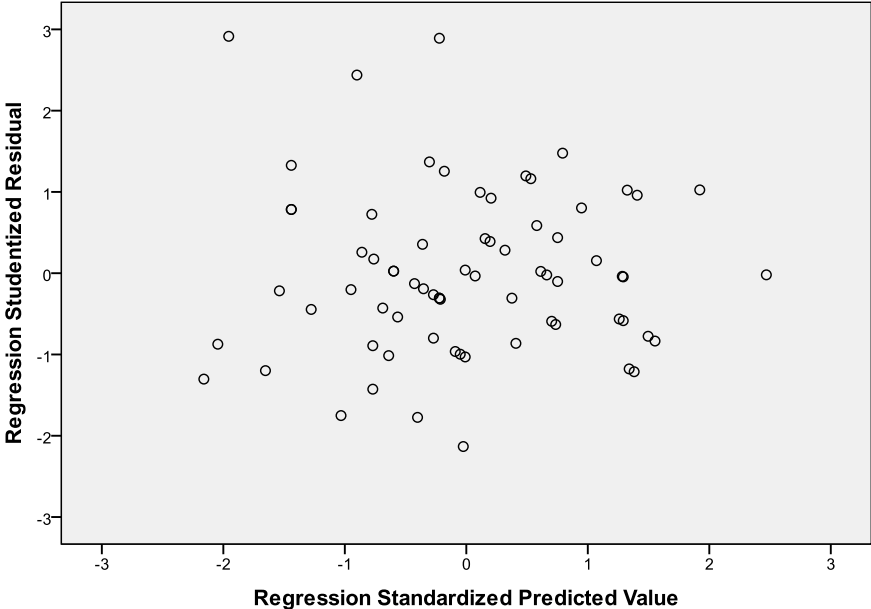
**Correlations**

			Kompensasi	Stres Kerja	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Kompensasi	Correlation Coefficient	1.000	-.291*	.018
		Sig. (2-tailed)	.	.014	.884
		N	71	71	71
	Stres Kerja	Correlation Coefficient	-.291*	1.000	-.063
		Sig. (2-tailed)	.014	.	.603
		N	71	71	71
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	.018	-.063	1.000
		Sig. (2-tailed)	.884	.603	.
		N	71	71	71

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**Scatterplot**

**Dependent Variable: Kinerja Karyawan**



## Lampiran 19

### Analisis Regresi Linear Berganda

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Stres Kerja, Kompensasi <sup>a</sup>	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.760 <sup>a</sup>	.578	.566	1.662

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Kompensasi

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	257.548	2	128.774	46.605	.000 <sup>a</sup>
	Residual	187.889	68	2.763		
	Total	445.437	70			

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan


**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.855	1.994		6.446	.000
	Kompensasi	.484	.058	.690	8.340	.000
	Stres Kerja	-.082	.040	-.170	-2.059	.043

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan


# Lampiran 20

## Kartu Bimbingan Konsultasi



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI  
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA  
FAKULTAS EKONOMI

Kampus Universitas Negeri Jakarta Gedung R, Jalan Rawamangun Muka, Jakarta 13220  
Telepon (021) 472127470235, Fax: (021) 4706235  
Laman: www.fae.unj.ac.id



ISO 9001:2015 CERTIFIED  
CONTRAKTOR SNI  
KASNYA/MS/00

**KARTU KONSULTASI PEMBIMBINGAN PENULISAN SKRIPSI**

1. Nama Mahasiswa : Sri Fajar Yoni  
 2. No.Registrasi : 20152308  
 3. Program Studi : SI Manajemen  
 4. Dosen Pembimbing I : Agus Anindya N.P. (0110810300021002)  
 5. Dosen Pembimbing II : Kang Anindya N.P. (1807022014412001)

6. Judul Skripsi : Dampak kompetensi dan  
 etika kerja terhadap kinerja karyawan  
 pada PT Serris Jari

NO	TGL/BLN/THN	MATERI KONSULTASI	SARAN PEMBIMBING	TANDA TANGAN	
				DP I	DP II
1	12-24 Jun 2014	- Bab I	- ide pokok harus jelas, tambahkan poin energi, tidak usah pakai pernyataan masalah	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
2					
3	20 Feb 2014	- Bab I		<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
4	28 Feb 2014	- Bab II	- Ditambahkan indikator teori per variabel, dimengerti, perbaikan penulisan	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
5					
6	13 Maret 2014	- Bab II	- Perbaiki tujuan serta keefektifan, tabel pada	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
7	10 April 2014	- Bab III	- Perbaiki teori R <sup>2</sup>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
8		- Bab III	- Perbaiki penyusunan artikel deskriptif, saran	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
9	02 Juni 2014	- Bab IV	- Perbaiki posisi, tambahkan pengelompokan	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
10	08 Juni 2014	- Bab V	Keimpulan	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
11					
12					
13					
14					

Catatan :  
 1. Kartu ini dibawa dan ditandatangani oleh pembimbing pada saat konsultasi  
 2. Kartu ini dibawa pada saat ujian skripsi, apabila diperlukan sebagai bukti pembimbingan

SETUJU UNTUK UJIAN SKRIPSI

# Lampiran 21

## Format Saran dan Perbaikan Skripsi



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI  
 UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA  
**FAKULTAS EKONOMI**  
 Kampus Universitas Negeri Jakarta Gedung R, Jalan Rawamangun Muka, Jakarta 13220  
 Telepon (021) 4212274/706285, Fax: (021) 4706285  
 Lembar: www.re.unj.ac.id



### FORMAT SARAN DAN PERBAIKAN SKRIPSI FAKULTAS EKONOMI - UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA

1. Nama Mahasiswa : Sh. Fajar Yuni
2. No.Registrasi : 215181308
3. Program Studi : Manajemen
4. Tanggal Ujian Skripsi : 12 Juli 2014

NO	NAMA PENGUJI/PENBERI SARAN	MASALAH SARAN PERBAIKAN	HALAMAN	TANDA TANGAN PEMBERI SARAN
1	Dr. Gatot Ngair Anand S.Si, Msi			
2				
3				
4	Dr. Agung Wahyu Handaru S.T, M.T	- Perbaiki teori Di. F, Pemasaran Masalah Tyson		
5				
6				
7	Dr. I Kenti R. Setiandita, M.Si	- Tambahkan penjelasan Gambaran Respon, tambahkan kota di judul		
8				
9				
10				
Sudah diperbaiki sesuai saran <== SETULUJU DIPERBANYAK ==>		Paraf Pembimbing I	Paraf Pembimbing II	

- Catatan :
1. Pada waktu konsultasi perbaikan/penyempurnaan skripsi, kartu ini harus diperlihatkan kepada Pembimbing I dan II)
  2. Target perbaikan/penyempurnaan skripsi ..... setelah tanggal ujian
  3. Kartu ini harus dilampirkan pada waktu meminta tanda tangan Tim Penguji untuk penyerahan skripsi!



## Daftar Riwayat Hidup



Peneliti memiliki nama lengkap Siti Fajar Yanti. Peneliti terlahir sebagai anak keempat dari pasangan Yahya dan Umin pada 7 Agustus 1995. Peneliti yang berkewarganegaraan Indonesia dan beragama Islam ini tinggal bersama orangtua beserta kakak dan adik kandungnya di Jalan pemuda III RT012/002 No. 32 Jakarta Timur 13220, kel. Rawamangun, Kec. Pulogadung. Semasa hidupnya, peneliti telah melewati bangku pendidikan tingkat dasar di SDN Rawamangun 04 PT dari tahun 2001 hingga 2006. Memasuki Sekolah Menengah Pertama, peneliti melewati pendidikannya dari tahun 2006 hingga 2009 di SMP Negeri 47 Jakarta melanjutkan di SMA Negeri 36 Jakarta dan lulus pada tahun 2013. Peneliti menempuh pendidikan jenjang universitas di Universitas Negeri Jakarta pada pada jurusan manajemen konsentrasi sumber daya manusia pada tahun 2013 dan mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi pada tahun 2017.