

**PENGARUH STRES KERJA, KOMPENSASI
LANGSUNG, DAN KOMPENSASI TIDAK LANGSUNG
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PIONIKA
AUTOMOBIL BATAM**

SKRIPSI



**Oleh:
Diana Margaret
180910031**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FALKUTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
2022**

**PENGARUH STRES KERJA, KOMPENSASI
LANGSUNG, DAN KOMPENSASI TIDAK LANGSUNG
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PIONIKA
AUTOMOBIL BATAM**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar sajarna**



**Oleh:
Diana Margaret
180910031**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
2022**

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Diana Margaret
NPM : 180910031
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat dengan judul:

PENGARUH STRES KERJA, KOMPENSASI LANGSUNG, DAN KOMPENSASI TIDAK LANGSUNG TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PIONIKA AUTOMOBIL BATAM

Adalah hasil karya sendiri dan bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, didalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah Skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun

Batam, 15 Januari 2022



Diana Margaret
180910031

**PENGARUH STRES KERJA, KOMPENSASI
LANGSUNG, DAN KOMPENSASI TIDAK LANGSUNG
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PIONIKA
AUTOMOBIL BATAM**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana**

**Oleh
Diana Margaret
180910031**

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
seperti tertera di bawah ini**

Batam, 15 Januari 2022



**Dr. Jontro Simanjuntak, S.Pt., S.E., M.M.
Pembimbing**



Universitas Putera Batam

ABSTRAK

Pandemi covid-19 yang sedang melanda dunia termasuk Indonesia menyebabkan persaingan bisnis semakin tinggi sehingga memaksa setiap manajemen perusahaan menyiapkan berbagai macam strategi dan melaksanakan langkah-langkah praktis untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan pada masa krisis. Salah satu strategi yang digunakan perusahaan adalah mengelola sumber daya manusia yang sebagai penunjang kegiatan operasional secara efektif dan efisien. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja, kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung terhadap kinerja karyawan PT. Pionika Automobil di Batam secara parsial dan simultan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. Pionika Automobil yang berjumlah 150 orang. Jumlah sampel di hitung menggunakan teknik slovin yang menghasilkan 109 responden. Teknik *sampling* yang digunakan adalah *simple random sampling*. Data dikumpulkan melalui kuisisioner dan dianalisis menggunakan program SPSS versi 22. Pengujian dalam penelitian ini adalah Uji kualitas data, Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Multikolinearitas, Regresi Linear Berganda, Koefisien Determinasi, Uji T dan Uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan kompensasi langsung tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja, sedangkan kompensasi tidak langsung berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja. Hasil uji f menunjukkan bahwa bahwa stres kerja, kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Pionika Automobil.

Kata Kunci: Stres Kerja; Kompensasi Langsung; Kompensasi Tidak Langsung; Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

The covid-19 pandemic that is hitting the world, including Indonesia, has caused higher business competition, forcing every company's management to prepare various strategies take practical steps to ensure the company's survival during times of crisis. One of the strategies used by the company is to manage human resources to support operational activities effectively and efficiently. This research aims to determine the effect of work stres, direct compensation, indirect compensation on the performance of employees of PT. Pionika Automobil in Batam partially and simultaneously. This type of research is quantitative research with an associative approach. The population in this research were employees of PT. Pionika Automobil, totaling 150 people. The number of samples was calculated using the slovin technique which resulted in 109 respondents. The sampling technique used is simple random sampling. Data were collected through questionnaires and analyzed using the SPSS version 22 program. The tests in this study were data quality test, validity test, reliability test, normality test, heteroscedasticity test, multicollinearity test, multiple linear regression, coefficient of determination, T test and F test. The results of this research shows that work stres and direct compensation have a partially insignificant effect on performance, whereas indirect compensation has a partially significant effect on performance. The results of the f test reveal that work stres, direct compensation, and indirect compensation simultaneously have a significant effect on the performance of PT. Pionika Automobil.

Kata Kunci: *Work Stres; Direct Compensation; Indirect Compensation; Employee Performance.*

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini tidak akan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI. selaku Rektor Universitas Putera Batam;
2. Bapak Dr. Michael Jibrael Rorong, S.T., M.I.Kom. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam;
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam;
4. Bapak Sunargo, S.E., M.Sc. selaku Pembimbing Akademik pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam;
5. Dr. Jontro Simanjuntak, S.Pt., S.E., M.m. selaku Pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam;
6. Seluruh Dosen dan Staff Univeristas Putera Batam yang telah berbagi ilmu pengetahuan dengan penulis;
7. Pimpinan beserta seluruh Staff PT. Pionika Automobil;
8. Keluarga, terutama orang tua peneliti yang selalu memberikan doa serta dukungan kepada peneliti;
9. Teman-teman seangkatan dan satu prodi Manajemen yang sudah studi membantu dan bertukar pikiran selama menempuh pendidikan;

Semoga Tuhan Yang Maha Esa melimpahkan berkat dan anugerah-Nya kepada semua orang yang telah membantu penulis dalam penyelesaian skripsi ini.

Batam, 15 Januari 2022

Diana Margaret



Universitas Putera Batam

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN SAMPUL	
HALAMAN JUDUL	
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
ABSTRAK	iii
ABSTRACT	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	ix
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR RUMUS	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	8
1.3 Batasan Masalah.....	8
1.4 Rumusan Masalah	9
1.5 Tujuan Penelitian	9
1.6 Manfaat Penelitian	10
1.6.1 Manfaat Teoritis	10
1.6.2 Manfaat Praktis	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	12
2.1 Kajian Teori	12
2.1.1 Stres Kerja.....	12
2.1.1.1 Pengertian Stres Kerja.....	12
2.1.1.2 Gejala Stres Kerja	13
2.1.1.3 Faktor Penyebab Stres Kerja	14
2.1.1.4 Indikator Stres Kerja	15
2.1.2 Kompensasi	15
2.1.2.1 Pengertian Kompensasi	15
2.1.2.2 Bentuk – Bentuk Kompensasi	16
2.1.3 Kinerja.....	18
2.1.3.1 Pengertian Kinerja.....	18
2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	19
2.1.3.3 Indikator Kinerja	20
2.2 Penelitian Terdahulu	20
2.3 Kerangka Pemikiran.....	23
2.3.1 Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja.....	23
2.3.2 Hubungan Kompensasi Langsung dengan Kinerja	24
2.3.3 Hubungan Kompensasi Tidak Langsung dengan Kinerja.....	24
2.4 Hipotesis.....	25
BAB III METODE PENELITIAN	27
3.1 Jenis Penelitian.....	27

3.2	Sifat Penelitian	27
3.3	Lokasi dan Periode Penelitian.....	27
3.3.1	Lokasi Penelitian.....	27
3.3.2	Periode Penelitian.....	28
3.4	Populasi dan Sampel	28
3.4.1	Populasi.....	28
3.4.2	Teknik Penentuan Besar Sampel.....	29
3.4.3	Teknik <i>Sampling</i>	30
3.5	Sumber Data.....	30
3.6	Metode Pengumpulan Data.....	30
3.7	Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	31
3.7.1	Variabel Dependen.....	31
3.7.2	Variabel Independen	31
3.8	Metode Analisis Data.....	32
3.8.1	Analisis Statistik Deskriptif	33
3.8.2	Uji Kualitas Data.....	34
3.8.2.1.	Uji Validitas	34
3.8.2.2.	Uji Reabilitas.....	38
3.8.3	Uji Asumsi Klasik.....	39
3.8.3.1.	Uji Normalitas.....	39
3.8.3.2.	Uji Heteroskedastisitas.....	40
3.8.3.3.	Uji Multikolinearitas	41
3.8.4	Analisis Regresi Linear Berganda.....	41
3.8.5	Koefisien Determinasi.....	42
3.9	Uji Hipotesis.....	43
3.9.1.	Uji Parsial (Uji T).....	43
3.9.2.	Uji Simultan (Uji F)	44
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	46
4.1	Gambaran Umum PT Pionika Automobil.....	46
4.1.1	Profil Perusahaan	46
4.1.2	Visi dan Misi PT Pionika Automobil.....	47
4.1.3	Struktur Organisasi.....	48
4.2	Deskripsi Karakteristik Responden.....	49
4.2.1	Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
4.2.2	Profil Responden Berdasarkan Usia.....	49
4.2.3	Profil Responden Berdasarkan Pendidikan.....	50
4.2.4	Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja	51
4.3	Deskripsi Jawaban Responden.....	52
4.3.1	Variabel Stres Kerja	52
4.3.2	Variabel Kompensasi Langsung	53
4.3.3	Variabel Kompensasi Tidak Lansung	54
4.3.4	Variabel Kinerja	55
4.4	Analisis Data	56
4.4.1	Hasil Uji Asumsi Klasik.....	56
4.4.1.1	Hasil Uji Normalitas	56
4.4.1.2	Hasil Uji Heteroskedastisitas	59

4.4.1.3 Hasil Uji Multikolinearitas.....	61
4.4.2 Analisis Regresi Linear Berganda.....	62
4.4.3 Koefisien Determinasi.....	63
4.5 Pengujian Hipotesis.....	64
4.5.1 Hasil Uji Parsial (Uji T).....	64
4.5.2 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	66
4.6 Pembahasan.....	67
4.6.1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja.....	67
4.6.2. Pengaruh Kompensasi Langsung Terhadap Kinerja	68
4.6.3. Pengaruh Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kinerja.....	68
4.6.4. Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kinerja	69
4.7 Implikasi Hasil Penelitian	69
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	71
5.1 Simpulan	71
5.2 Saran.....	71
DAFTAR PUSTAKA	73
LAMPIRAN	

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1 Tingkat Ketidakhadiran Karyawan PT. Pionika Automobil.....	5
Gambar 1.2 Pencapaian Target Penjualan Mobil PT. Pionika Automobil.....	6
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	25
Gambar 4.1 Logo PT Pionika Automobil.....	47
Gambar 4.2 Struktur Organisasi	48
Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas Histogram	57
Gambar 4.4 Hasil Uji <i>Normal P-P Plot Regression Standardized</i>	58
Gambar 4.5 Hasil Uji Heteroskedastisitas <i>Scatterplot</i>	60

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Data Absensi Karyawan PT. Pionika Automobil.....	4
Tabel 1.2 Pencapaian Target Penjualan Mobil PT. Pionika Automobil.....	5
Tabel 3.1 Periode Penelitian.....	28
Tabel 3.2 Jumlah Karyawan.....	28
Tabel 3.3 Operasional Variabel.....	32
Tabel 3.4 Rentang Skala.....	34
Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja	36
Tabel 3.6 Uji Validitas Variabel Kompensasi Langsung	36
Tabel 3.7 Uji Validitas Variabel Kompensasi Tidak Langsung	37
Tabel 3.8 Uji Validitas Variabel Kinerja.....	37
Tabel 3.9 Uji Reabilitas	39
Tabel 4.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
Tabel 4.2 Profil Responden Berdasarkan Usia.....	50
Tabel 4.3 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan	50
Tabel 4.4 Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	51
Tabel 4.5 Rentang Skala.....	52
Tabel 4.6 Hasil Kuesioner Variabel Stres Kerja	52
Tabel 4.7 Hasil Kuesioner Variabel Kompensasi Langsung.....	53
Tabel 4.8 Hasil Kuesioner Variabel Kompensasi Tidak Langsung	54
Tabel 4.9 Hasil Kuesioner Variabel Kinerja	56
Tabel 4.10 Hasil Uji Kolmogorov Smirnov	59
Tabel 4.11 Hasil Uji Gleyser	60
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas.....	61
Tabel 4.13 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	62
Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi	64
Tabel 4.15 Hasil Uji T	65
Tabel 4.16 Hasil Uji F.....	66

DAFTAR RUMUS

	Halaman
Rumus 3.1 Slovin	29
Rumus 3.2 Rentang Skala	33
Rumus 3.3 Koefisien Korelasi	35
Rumus 3.4 <i>Cronbach Alpha</i>	38
Rumus 3.5 Regresi Linear Berganda.....	42

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Data Kuesioner
- Lampiran 2 : Formulir Kuesioner
- Lampiran 3 : Hasil Uji
- Lampiran 4 : Daftar Riwayat Hidup
- Lampiran 5 : Surat Keterangan Penelitian



Universitas Putera Batam

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pandemi *Corona Virus Desease* atau yang dikenal dengan covid-19 yang sedang melanda dunia termasuk Indonesia menyebabkan persaingan bisnis semakin tinggi sehingga memaksa setiap manajemen perusahaan menyiapkan berbagai macam strategi dan melaksanakan langkah-langkah praktis untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan pada masa krisis (Yuwono *et al.*, 2020). Salah satu strategi yang digunakan perusahaan adalah mengelola sumber daya manusia yang sebagai penunjang kegiatan operasional secara efektif dan efisien. Pandemi covid-19 juga menyebabkan banyak perusahaan yang mengalami kerugian dikarenakan tidak adanya pelanggan bahkan ada beberapa perusahaan yang gulung tikar. Dikarenakan kerugian tersebut, perusahaan berusaha mengurangi beban dengan cara mengurangi karyawan yang berkerja. Hal ini menyebabkan banyak karyawan kehilangan pekerjaannya dan menyebabkan karyawan saling bersaing satu sama lain untuk menjaga pekerjaannya.

Dalam masa pandemi ini, masyarakat juga harus mengikuti protokol kesehatan yang diterapkan oleh pemerintah salah satunya *sosial distancing* untuk membantu menekan penyebaran virus. Bagi mereka yang memang bekerja dari rumah bukanlah suatu masalah yang besar. Hal ini akan berbeda bagi para pekerja produksi, jasa, otomotif dan sejenisnya yang mengharuskan mereka untuk datang

ke tempat kerja. Dalam mengelola sumber daya manusia supaya lebih efektif, sering kali perusahaan memberikan tugas kepada karyawan diluar pekerjaan yang telah ditentukan sebelumnya. Banyaknya tugas yang diberikan oleh perusahaan menjadi penyebab stres bagi karyawan karena tuntutan yang begitu banyak dan besar, belum lagi tuntutan dari keluarga dan lingkungan (Farisi & Pane, 2020).

Supriatin dan Amelia (2021) menyebutkan stres kerja sebagai suatu kondisi kecemasan atau ketegangan yang dapat menyebabkan suatu ketidakseimbangan fisik dan mental seorang pekerja dan mengakibatkan kegagalan dalam mengerjakan tugas dikarenakan dapat mengganggu para pekerja lain dalam melakukan pekerjaan. Stres kerja yang berlebihan juga dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dan dapat mengganggu pelaksanaan kerja seseorang. Hal ini dapat dilihat dari karyawan mulai tidak produktif melakukan pekerjaannya dan mengakibatkan pekerjaan tidak selesai tepat pada waktunya (Islamiati, Sentosa, & Effendi, 2020).

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan karena setiap pekerjaan yang ada di dalam perusahaan selalu dilakukan oleh para karyawan (Rahman & Kader, 2019). Oleh karena itu perusahaan harus memberikan balas jasa atau imbalan dalam bentuk kompensasi baik secara langsung maupun tidak langsung yang sesuai dengan kinerja karyawannya. Tujuan pemberian kompensasi tidak hanya untuk memberikan imbalan kepada karyawan atas pekerjaan yang telah diselesaikan tetapi juga untuk mempertahankan karyawan yang memiliki potensi (Zulkarnaen & Herlina, 2018). Tetapi pandemi covid-19 membuat banyak perusahaan mencari

cara untuk mengurangi beban perusahaan salah satunya adalah dengan mengurangi kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Hal itu membuat para karyawan merasa tidak puas terhadap kebijakan tersebut. Perusahaan harus segera menindaklanjuti permasalahan ini, sebab jika tidak ditindaklanjuti akan menyebabkan karyawan protes dengan bekerja seminimal mungkin sehingga hasil kerja yang ada tidak memuaskan atau yang lebih buruk lagi mereka melakukan pemogokan kerja.

Kompensasi tergolong menjadi dua macam yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Pemberian kompensasi secara langsung akan langsung diterima dan dirasakan oleh karyawan. Pemberian kompensasi langsung sangat memengaruhi kinerja karyawan. Apabila kompensasi langsung yang diberikan dapat memenuhi berbagai kebutuhan hidup para karyawan maka para karyawan dapat berfokus pada pekerjaannya yang pada akhirnya dapat meningkatkan hasil pekerjaannya baik dalam kualitas maupun kuantitas. Kompensasi tidak langsung ialah kompensasi yang diberikan dalam bentuk pelayanan karyawan dengan tujuan menciptakan suasana, kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan sehingga karyawan dapat merasa nyaman dan aman saat bekerja. Apabila kompensasi tidak langsung diberikan secara konsisten dan adil maka karyawan akan merasa dihargai dan pada akhirnya akan meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Semakin baik kompensasi tidak langsung yang didapatkan maka semakin baik pula kinerja karyawan (Reptya *et al.*, 2021).

PT. Pionika Automobil berdiri pada tanggal 29 September 2007. Perusahaan ini merupakan salah satu perusahaan otomotif di Batam yang mengkhususkan

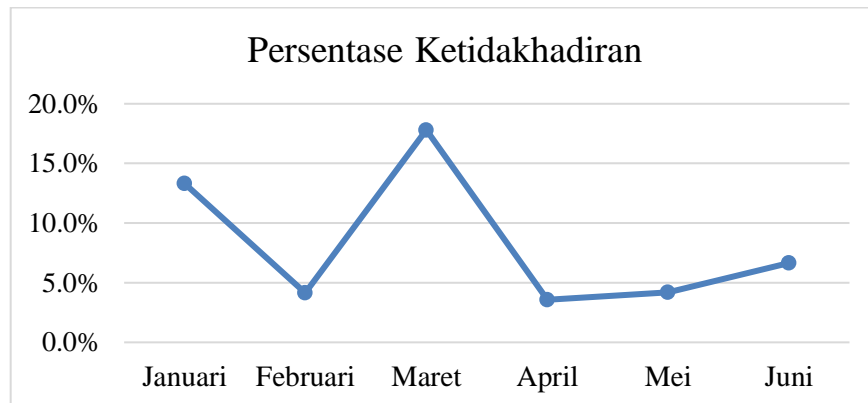
kegiatannya dalam memasarkan, menjual, dan menyervis mobil. PT. Pionika Automobil ini disebut juga Honda Nagoya yang beralamatkan di kompleks Pionika Jl. Teuku Umar No 1-9 Pelita Batam. PT. Pionika Automobil juga memiliki cabang di Jl. Gajah Mada, Taman Kota Batam yang dikenal dengan sebutan Honda Taman Kota. Sebagai perusahaan otomotif yang tergolong sebagai perusahaan penyedia jasa, PT. Pionika Automobil dituntut untuk selalu mampu memberikan pelayanan yang baik dan berkualitas kepada setiap pelanggannya.

Berdasarkan pengamatan peneliti di PT. Pionika Automobil pada masa covid-19, terlihat bahwa para karyawan mengalami stres kerja ketika tuntutan pekerjaan yang harus mereka lakukan semakin hari semakin bertambah dikarenakan kurangnya tenaga kerja yang ada. Stres kerja dapat membuat karyawan ingin melarikan diri dari pekerjaan yang menumpuk dengan cara tidak masuk kerja dengan alasan sakit, izin, maupun cuti. Berikut data absensi karyawan PT. Pionika Automobil Batam bulan Januari – Juni 2021.

Tabel 1.1 Data Absensi Karyawan PT. Pionika Automobil

Bulan	Jumlah Karyawan	Masuk Kerja	Tidak Masuk Kerja			Persentase Ketidakhadiran
			MC	Izin	Cuti	
Januari	150	130	7	6	7	13,3%
Februari	145	139	1	2	3	4,1%
Maret	146	120	7	12	7	17,8%
April	140	135	1	2	2	3,6%
Mei	143	137	3	2	1	4,2%
Juni	150	140	5	2	3	6,7%

Sumber: PT. Pionika Automobil, 2021



Sumber: PT. Pionika Automobil, 2021

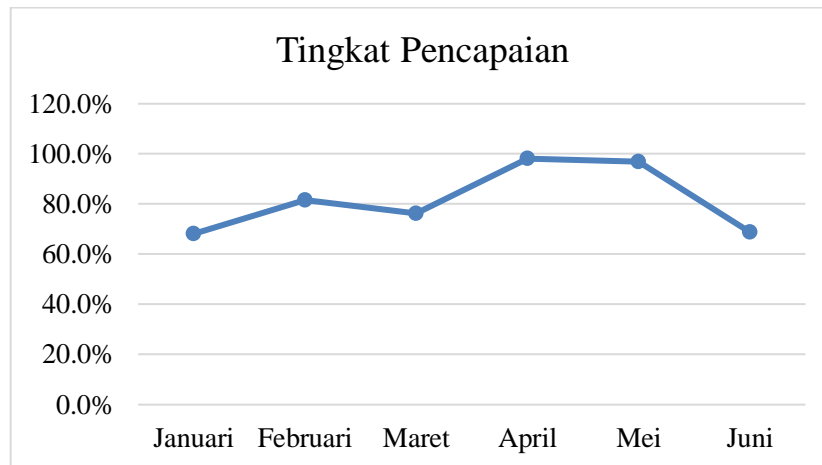
Gambar 1.1 Tingkat Ketidakhadiran Karyawan PT. Pionika Automobil

Gambar 1.1 menunjukkan bahwa tingkat karyawan yang tidak masuk kerja mengalami fluktuasi. Hal ini disebabkan stres kerja yang dialami karyawan. Selain stres kerja, karyawan juga merasa tidak puas mengenai kebijakan perusahaan yang mengurangi kompensasi yang seharusnya didapatkan pada masa pandemi. PT. Pionika Automobil juga memberikan kompensasi tidak langsung berupa rekreasi satu tahun sekali kepada karyawannya tetapi karena pandemi covid-19 membuat rekreasi tersebut dibatalkan. Jika para karyawan sering tidak masuk kerja tentu akan mempengaruhi kinerja karyawan menjadi menurun. Berikut merupakan data tingkat pencapaian target penjualan mobil PT. Pionika Automobil Batam periode Januari – Juni 2021.

Tabel 1.2 Pencapaian Target Penjualan Mobil PT. Pionika Automobil

Bulan	Target (Unit)	Realisasi (Unit)	Tingkat Pencapaian
Januari	91	62	68,1%
Februari	98	80	81,6%
Maret	131	100	76,3%
April	106	104	98,1%
Mei	97	94	96,9%
Juni	122	84	68,9%

Sumber: PT. Pionika Automobil, 2021



Sumber: PT. Pionika Automobil, 2021

Gambar 1.2 Pencapaian Target Penjualan Mobil PT. Pionika Automobil

Dapat dilihat dari tabel dan gambar diatas kinerja karyawan PT. Pionika Automobil dapat dikatakan masih rendah. Hal ini dapat dilihat dari kuantitas kerja yang rendah dimana jumlah pekerjaan yang dicapai berdasarkan penjualan mobil masih belum sesuai dengan target perusahaan. Pada bulan Januari 2021 tingkat pencapaian target hanya 68,1%, pada bulan Februari 2021 tingkat pencapaian target meningkat menjadi 81,6%, dan pada bulan Maret 2021 tingkat pencapaian target menurun menjadi 76,3%, dan pada bulan April 2021 target hampir tercapai dengan tingkat pencapaian target 98,1%, dan pada bulan Mei 2021 tingkat pencapaian target menurun menjadi 96,9%, dan pada bulan Juni 2021 tingkat pencapaian target menurun menjadi 68,9%.

Penelitian terdahulu yang menguji pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Cahyana dan Jati (2017) menyatakan stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja yang berarti stres kerja dapat mendorong karyawan untuk mengerahkan segala kemampuannya untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik sehingga menghasilkan kinerja yang tinggi. Hal ini juga

dibuktikan dalam penelitian Andronicus *et al.* (2020) bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Hermawati dan Syofian (2021) pada penelitiannya mengatakan jika stres kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan ikut meningkat begitu pula sebaliknya. Dalam jurnal internasional yang ditulis oleh Wolor *et al.* (2019) dengan judul “*The Effect of Work Stres, Compensation and Motivation on the Performance of Sales People*” menunjukkan hasil stres kerja memiliki dampak negatif terhadap kinerja sedangkan kompensasi memiliki dampak positif terhadap kinerja.

Pada penelitian Brasilio dan Tridayanti (2020) menunjukkan kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan. Hal ini juga didukung oleh penelitian Reptya *et al.* (2021) membuktikan bahwa kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung memiliki pengaruh baik terhadap kinerja. Pangastuti, Sukirno dan Efendi (2020) dalam tulisannya yang berjudul “*The Effect of Work Motivation and Compensation on Employee Performance*” membawakan hasil kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi kinerja karyawan begitu pula sebaliknya.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijabarkan diatas, peneliti merasa tertarik bagaimana stres kerja dan kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga memutuskan melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi Langsung, dan Kompensasi Tidak Langsung terhadap Kinerja Karyawan PT. Pionika Automobil Batam”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Menurut latar belakang masalah yang telah dipaparkan diatas di atas, maka penulis dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Karyawan mengalami stres kerja dikarenakan kurangnya tenaga kerja yang ada.
2. Tingkat karyawan yang tidak masuk kerja berfluktuasi.
3. Ketidakpuasan karyawan terhadap kebijakan perusahaan untuk mengurangi gaji selama pandemi covid-19.
4. Kompensasi tidak langsung berupa rekreasi dibatalkan akibat covid-19.
5. Kinerja karyawan yang masih rendah dikarenakan target penjualan belum tercapai.

1.3 Batasan Masalah

Dalam penelitian ini sebenarnya ada banyak hal yang perlu diteliti mengingat banyaknya faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, maka dari itu perlu dibuat perbatasan masalah supaya pembahasan dalam penelitian ini tidak terlalu meluas. Penulis membatasi permasalahan dalam penelitian ini pada Stres Kerja (X1), Kompensasi Langsung (X2), Kompensasi Tidak Langsung (X3) sebagai variabel indenpenden yang dapat mempengaruhi tingkat Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel denpenden. Objek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Pionika Automobil di Batam.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan pembahasan latar belakang yang dikemukakan di atas maka muncul rumusan masalah yang perlu diteliti sebagai berikut:

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Pionika Automobil di Batam?
2. Apakah kompensasi langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Pionika Automobil di Batam?
3. Apakah kompensasi tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Pionika Automobil di Batam?
4. Apakah stres kerja, kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Pionika Automobil di Batam?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pionika Automobil di Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi langsung terhadap kinerja karyawan PT. Pionika Automobil di Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi tidak langsung terhadap kinerja karyawan PT. Pionika Automobil di Batam.
4. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja, kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung terhadap kinerja karyawan di PT. Pionika Automobil di Batam.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian yang dilakukan penulis diharapkan mempunyai 2 (dua) manfaat utama, yaitu (1) Manfaat Teoritis dan (2) Manfaat Praktis. Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1.6.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam mengembangkan wawasan dan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang sumber daya manusia yang berkaitan dengan stres kerja, kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung dan kinerja karyawan.

1.6.2 Manfaat Praktis

a. Bagi PT. Pionika Automobil

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan dan pembelajaran bagaimana faktor-faktor tersebut mempengaruhi kinerja karyawan dalam rangka meningkat penjualan bagi perusahaan. Serta dapat dijadikan sebagai petunjuk untuk memaksimalkan fungsi dari kompensasi dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.

b. Bagi Peneliti

Penelitian dapat menjadi bahan perbandingan dan sumber referensi bagi peneliti lainnya dalam melakukan penelitian mengenai permasalahan yang sama.

c. Bagi Universitas Putera Batam

Penelitian ini dapat berguna sebagai sumber diskusi dan sumber pustaka bagi mahasiswa serta pihak lain yang memiliki ketertarikan meneliti dibidang yang sama.



Universitas Putera Batam

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Stres Kerja

2.1.1.1 Pengertian Stres Kerja

Dalam dunia yang serba cepat saat ini, mustahil untuk hidup tanpa stres. Sifat pekerjaan telah mengalami perubahan drastis dengan stres yang muncul hampir secara otomatis terutama pada masa pandemi Covid-19. Ini adalah fenomena global yang terjadi pada setiap karyawan di tempat kerja. Dalam masa pandemi ini, kita telah melihat banyak perusahaan yang terpaksa untuk tutup dan hal ini menyebabkan banyak pekerja kehilangan pekerjaannya sehingga menyebabkan stres di berbagai kalangan. Stres merupakan hal yang umum terjadi di setiap jenis pekerjaan dan setiap orang harus menghadapinya dalam setiap aspek kehidupan. Stres telah didefinisikan dalam berbagai arti selama bertahun-tahun.

Stres kerja menurut Manihuruk dan Tirtayasa (2020) adalah suatu keadaan tegang yang mempengaruhi kondisi, proses berpikir dan emosi seseorang yang timbul dikarenakan tekanan dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya. Fonkeng *et al.* (2017) mendefinisikan stres kerja sebagai tuntutan berlebihan yang melampaui kemampuan dan sumber daya karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan secara fisik dan psikologis. Menurut Claudia Yosephine Simanjuntak *et al.* (2021) stres kerja dapat dinyatakan sebagai kondisi psikis

karyawan yang menunjukkan gejala respon negatif. Supriatin & Amelia (2021) menyebutkan stres kerja sebagai suatu kondisi kecemasan atau ketegangan yang dapat menyebabkan suatu ketidakseimbangan fisik dan mental seorang pekerja dan mengakibatkan kegagalan dalam mengerjakan tugas dikarenakan dapat mengganggu para pekerja lain dalam melakukan pekerjaan.

Menurut Azhary (2020) stres kerja adalah suatu reaksi penyesuaian seorang karyawan ketika dihadapi suatu peristiwa atau situasi yang menuntut permintaan berlebihan kepada karyawan. Pengaruh stres kerja dapat bersifat positif atau negatif, tergantung dari tingkat stres kerja yang dialami karyawan. Jika stres kerja berada pada level rendah hingga sedang, sebenarnya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Namun apabila tingkat stres yang dialami secara terus menerus melebihi batas maksimal maka kinerja karyawan dapat menurun. Berdasarkan definisi-definisi stres kerja diatas maka dapat disimpulkan stres kerja sebagai suatu kondisi yang dapat mempengaruhi psikologis dan fisik seorang karyawan akibat tuntutan yang melampaui kemampuan karyawan.

2.1.1.2 Gejala Stres Kerja

Menurut Beehr dan Newman dalam buku Vanchapo (2020), gejala stres dikelompokkan menjadi tiga bagian, antara lain:

1. Gejala fisik, misalnya tekanan darah meningkat, sakit kepala, gangguan tidur yang dapat menyebabkan kelelahan fisik, keluarnya keringat yang berlebihan, dan lain-lain.

2. Gejala mental, misalnya munculnya rasa kecemasan, kegelisahan, kebingungan, perasaan frustrasi, emosi menjadi lebih sensitif dan mudah tersinggung, dan lain-lain.
3. Gejala sosial atau perilaku, misalnya kehilangan selera makan, sering bermalas-malasan, selalu mencari cara menghindari pekerjaan, menangis, kecenderungan untuk melakukan bunuh diri, dan sebagainya.

2.1.1.3 Faktor Penyebab Stres Kerja

Menurut Northcraft dan Neale dalam Angwen (2017) ada enam faktor penyebab stres dilihat dari sisi organisasi, yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri, yaitu beban pekerjaan yang terlalu berat, lingkungan kerja yang dirancang dengan buruk, serta tekanan batas waktu (*deadline*).
2. Peran dalam organisasi, yang meliputi perasaan konflik peran (*role conflict*) dan ambiguitas peran (*role ambiguity*) yang berarti peran dan tanggung jawab dalam pekerjaan tidak jelas.
3. Perkembangan karir, yang meliputi promosi jabatan yang lebih tinggi dari kemampuan karyawan (*overpromotion*), promosi jabatan yang lebih rendah dari kemampuan karyawan (*underpromotion*) serta perasaan kurang aman dalam mengerjakan pekerjaan.
4. Hubungan dalam organisasi, yang meliputi hubungan antar karyawan dengan karyawan, karyawan dengan pemimpin, dan hubungan antar pemimpin dengan pemimpin.

5. Keberadaan organisasi itu sendiri seperti konsultasi yang kurang efektif, hambatan dalam perilaku, dan politik dalam organisasi yang dapat dikarenakan struktur organisasi yang kaku.
6. Hubungan organisasi dengan pihak luar, yaitu mencakup kesesuaian antara tuntutan dari pihak keluarga dengan pihak organisasi dan kesesuaian antara minat pribadi dengan peraturan organisasi.

2.1.1.4 Indikator Stres Kerja

Adapun indikator-indikator stres kerja menurut Romli yang dikutip dari Farisi dan Pane (2020) yaitu:

1. Kondisi Pekerjaan seperti tuntutan pekerjaan dan tekanan waktu *deadline*.
2. Masalah Peran yaitu ketidakpastian mengenai peran yang harus dikerjakan atau peran yang dikerjakan berbeda dengan jabatan.
3. Hubungan Interpersonal yaitu hubungan karyawan dengan atasan dan karyawan dengan sesama rekan kerja.
4. Pengembangan Karir yaitu ketidakcocokan status seperti promosi yang berlebihan atau promosi yang kurang.
5. Struktur Organisasi yaitu kesempatan untuk terlibat dalam pengambilan keputusan.

2.1.2 Kompensasi

2.1.2.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi memiliki peran yang sangat penting dalam perusahaan, karena merupakan dasar dari setiap hubungan kerja khususnya dalam perusahaan

otomotif, yang membutuhkan tenaga manusia untuk mencapai tujuannya. Karyawan tidak akan bekerja tanpa adanya imbalan nyata atas hasil kerja mereka. Rahayu dan Liana (2020) menyatakan kompensasi sebagai imbalan yang didapatkan karyawan atas jasa, baik keterampilan maupun pengetahuan yang mereka sumbangkan kepada perusahaan. Menurut Marliani *et al.* (2016), kompensasi adalah salah satu bentuk penghargaan atau imbalan yang diberikan organisasi kepada karyawan baik berbentuk uang ataupun barang supaya karyawan yang bekerja merasa dihargai.

Tohardi dalam tulisan Wardani (2009) menyatakan bahwa kompensasi dihitung berdasarkan evaluasi pekerjaan yang bertujuan untuk memperoleh nilai kompensasi yang mendekati kelayakan dan keadilan. Dari pengertian diatas maka dapat disimpulkan kompensasi adalah segala bentuk pendapatan yang diterima karyawan sebagai bentuk balasan dari perusahaan atas usaha yang dilakukan karyawan dalam suatu periode tertentu. Tujuan pemberian kompensasi adalah memberikan hak karyawan, menjamin keadilan antar karyawan, mempertahankan karyawan, memperoleh karyawan yang berpotensi, menghargai dan memotivasi karyawan, mengikuti peraturan pemerintah dan menghindari konflik (Prawira, 2020).

2.1.2.2 Bentuk – Bentuk Kompensasi

Bentuk kompensasi dibagi menjadi dua, yaitu:

1. Kompensasi Langsung

Menurut Brasilio dan Tridayanti (2020), kompensasi langsung ialah remunerasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dalam bentuk

finansial. Hasibuan dalam Zulkarnaen dan Herlina (2018) mengungkapkan kompensasi langsung adalah balas jasa yang diterima oleh karyawan secara periodik yang berhubungan langsung dengan pekerjaan karyawan. Kompensasi langsung merupakan hak yang harus diterima oleh karyawan dan merupakan kewajiban yang harus dibayar oleh perusahaan. Flippo dilansir dari Anwar dan Kasnadian (2019) menyatakan kompensasi langsung merupakan bayaran yang diterima karyawan yang mempunyai hubungan langsung dengan pekerjaan yang dilakukan, dan terdiri dari beberapa indikator yaitu:

- a. Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima seorang karyawan secara periodik atas tenaga dan pikiran yang diberikan untuk mencapai tujuan perusahaan.
- b. Upah adalah imbalan yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang diproduksi, atau jumlah layanan yang diberikan. Dengan demikian, besaran upah dapat bervariasi tergantung pada jumlah hasil pekerjaan.
- c. Insentif merupakan tambahan balas jasa diluar gaji/upah yang didapatkan karena mencapai ataupun melebihi target yang ditentukan. Insentif dapat disebut juga kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*).

2. Kompensasi Tidak Langsung

Cahyana dan Apriyanti (2021) menyebutkan kompensasi tidak langsung sebagai kompensasi tambahan yang diberikan sesuai kebijakan

perusahaan dalam rangka meningkatkan kesejahteraan karyawan dalam bekerja. Menurut Hasibuan dikutip Zulkarnaen dan Herlina (2018) kompensasi tidak langsung adalah kompensasi yang diberikan perusahaan yang tidak berhubungan dengan pekerjaan karyawan. Menurut Nawawi dalam Zulkarnaen dan Herlina (2018) kompensasi tidak langsung tergolong menjadi beberapa bagian, antara lain:

- a. Pembayaran diluar jam kerja seperti hari-hari besar, cuti, sakit, cuti hamil, cuti kecelakaan, cuti acara pemakaman.
- b. Proteksi ekonomis seperti tunjangan hari raya, tunjangan pengobatan, tunjangan hari tua, asuransi, pesangon.
- c. Program pelayanan karyawan berupa fasilitas-fasilitas (rumah, kendaraan, dan lain-lain), rekreasi/darmawisata, beasiswa.

2.1.3 Kinerja

2.1.3.1 Pengertian Kinerja

Kinerja karyawan yang tinggi sangat diperlukan dalam mewujudkan tujuan organisasi, karena keberhasilan suatu organisasi bergantung kepada hasil kerja karyawan. Selain mewujudkan tujuan organisasi, kinerja karyawan yang tinggi juga akan mendukung kemampuan organisasi untuk bersaing secara global. Menurut Setyawati *et al.* (2018) kinerja adalah tingkat pencapaian karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau kegiatan dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan suatu organisasi. Kinerja karyawan menurut Ratnasari dan Purba (2019) adalah hasil kerja karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas yang memiliki pengaruh besar kepada perusahaan dimana

pekerjaan dilakukan sesuai dengan prosedur kerja yang berlaku. Ermawati (2018) berpendapat bahwa kinerja merupakan pencapaian karyawan dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang sesuai dengan potensi yang dimiliki karyawan tersebut.

Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil usaha seorang karyawan yang sesuai dengan kemampuan dan perannya dalam mewujudkan tujuan organisasi. Untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik perlu melakukan penilaian kinerja, pengembangan karir sesuai dengan kemampuan dan memberikan penghargaan untuk karyawan yang bekerja keras. Menurut Sedarmayanti ada 2 tujuan dilakukannya penilaian kinerja (Akbar, 2018), antara lain:

1. Meningkatkan kinerja karyawan dengan cara memberi masukan agar karyawan dapat menggunakan seluruh potensi yang dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi.
2. Mendapatkan informasi yang dapat digunakan oleh pemimpin serta karyawan untuk membuat keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan.

2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja untuk memaksimalkan kinerja karyawan. Menurut Handoko dilansir dalam Akbar (2018), ada 6 faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Motivasi
2. Kepuasan kerja

3. Tingkat stres
4. Kondisi pekerjaan
5. Sistem kompensasi
6. Desain pekerjaan

2.1.3.3 Indikator Kinerja

Beberapa indikator kinerja menurut Mangkunegara dalam Komalasari dan Danial (2020) yaitu:

1. Kuantitas yaitu hasil pekerjaan yang diukur melalui jumlah pekerjaan dan jumlah waktu yang diperlukan.
2. Kualitas yaitu hasil pekerjaan yang diukur melalui ketepatan waktu, kerapian dan ketelitian kerja.
3. Kerja sama yaitu kesediaan pegawai melakukan pekerjaan bersama dengan pegawai lain supaya hasil pekerjaan menjadi semakin baik.
4. Tanggung jawab yaitu seberapa besar pegawai mampu mempertanggung jawabkan hasil pekerjaannya.
5. Inisiatif yaitu kesadaran diri pegawai dalam melakukan pekerjaan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Berikut terdapat penelitian terdahulu yang terdiri dari beberapa jurnal yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan penulis, antara lain:

1. Berdasarkan jurnal penelitian Siagian dan Wasiman (2018) dengan judul “*Leadership Relationship Model And Work Stres On Employee Performance In Cargo Delivery Service Company In Batam City*” yang menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan analisis data regresi linear berganda dan jumlah sampel sebanyak 224 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial maupun simultan terhadap variabel kinerja karyawan.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Pebrianti dan Simajuntak (2020) tentang “Pengaruh Insentif, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pada PT. UT Quality Indonesia”, menggunakan metode purposive sampling dengan total 148 responden dan menggunakan SPSS 25 untuk menganalisis data. Hasil penelitian menyatakan bahwa insentif, motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan.
3. Reptya *et al.* (2021) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung dan Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia (Perum Pnri) Cabang Surabaya” dengan jumlah sampel sebanyak 45 responden dan menggunakan analisis regresi berganda dengan bantuan software SPSS. Ini mendapatkan hasil bahwa variabel terkait memiliki pengaruh secara parsial dan simultan terhadap variabel kinerja karyawan.

4. Dalam jurnal yang ditulis oleh Ermawati (2018) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Langsung, Kompensasi Tidak Langsung, Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan Klinik Swasta Di Kabupaten Lumajang” dengan menggunakan metode analisis data regresi linear berganda. Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa secara parsial semua variabel tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi dan kinerja. Sedangkan secara simultan ketiga variabel hanya berpengaruh signifikan terhadap motivasi tetapi tidak terhadap kinerja karyawan.
5. Menurut Andronicus, Sanaya dan Simanjuntak (2020) dalam jurnal “Pengaruh Disiplin, Stres Kerja Dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indofood Cbp Sukses Makmur” yang menggunakan metode triangulasi untuk mengumpulkan data dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan sampel sebanyak 150 orang. Hasil penelitian menjelaskan bahwa variabel terkait memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6. Jurnal berjudul “*Effect of Direct and Indirect Compensation on Performance of Employees PT. Terminal Petikemas Surabaya*” diteliti oleh Brasilio dan Tridayanti (2020) menggunakan metode regresi linier berganda untuk menganalisis data dengan total 92 karyawan sebagai populasi menunjukkan kedua variabel bebas secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kompensasi tidak

langsung memiliki pengaruh yang dominan terhadap kinerja daripada kompensasi langsung.

7. Penelitian oleh Ratnasari dan Purba (2019) mengenai “Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mutiara Utama Sukses” yang menggunakan teknik sensus untuk menentukan sampel dengan populasi sebanyak 40 orang dan menggunakan uji t dan uji f untuk pengujian hipotesis. Penelitian membuktikan bahwa konflik kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan beban kerja tidak berpengaruh signifikan.
8. Studi dengan judul “*The Effect of Work Stres, Compensation and Motivation on the Performance of Sales People*” oleh Wolor, Supriyati dan Purwana (2019) pada PT Daya Anugrah Mandiri Jakarta yang menggunakan survei dengan sampel 62 orang membawakan hasil stres kerja memiliki dampak negatif terhadap kinerja sedangkan kompensasi dan motivasi memiliki dampak positif terhadap kinerja.

2.3 Kerangka Pemikiran

2.3.1 Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja

Stres merupakan hal yang umum terjadi di setiap jenis pekerjaan dan setiap orang harus menghadapinya dalam setiap aspek kehidupan. Sebenarnya stres kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan, namun apabila stres dialami secara terus menerus dan melebihi batas maksimal maka kinerja karyawan dapat menurun (Azahry, 2020). Jika tidak ada stres maka karyawan tidak merasa tertantang untuk

melakukan pekerjaan sehingga kinerja menjadi berkurang. Tetapi jika stres secara perlahan bertambah maka kinerja juga akan meningkat karena stres akan mendorong karyawan mencari cara untuk mencapai target. Jika stres terus meningkat maka itu akan mencapai tingkat dimana karyawan tidak sanggup lagi melakukan pekerjaan (Fonkeng *et al.*, 2017). Selain itu, karyawan yang mengalami stres kerja berlebihan dapat membuat karyawan jatuh sakit bahkan mengundurkan diri.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Andronicus *et al.*, (2020), Ratnasari & Purba (2019), Siagian & Wasiman (2018) menjelaskan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Wolor *et al.*, (2019) dan Setyawati *et al.*, (2018) menghasilkan stres kerja memiliki dampak negatif terhadap kinerja karyawan.

2.3.2 Hubungan Kompensasi Langsung dengan Kinerja

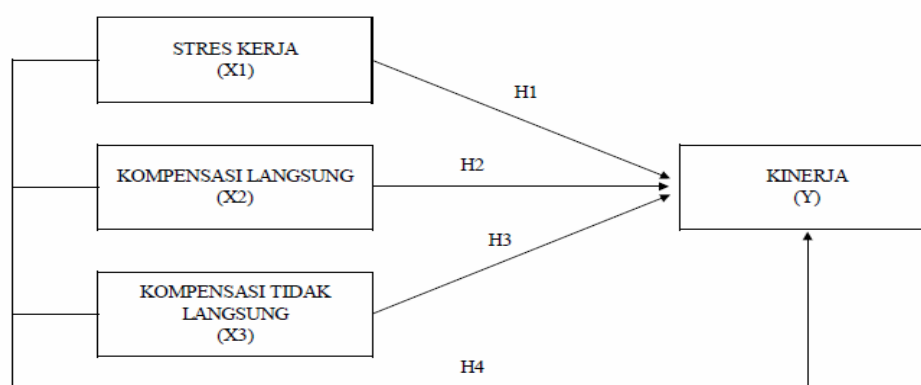
Manusia bekerja dengan harapan adanya imbalan nyata atas hasil kerja mereka. Apabila kompensasi langsung yang diberikan dapat memenuhi berbagai kebutuhan hidup para karyawan maka para karyawan dapat berfokus pada pekerjaannya yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerjanya. Hal ini didukung oleh penelitian Brasilio & Tridayanti (2020) dan Reptya *et al.*, (2021) yang membawakan hasil kompensasi langsung memiliki pengaruh yang baik atau positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.3 Hubungan Kompensasi Tidak Langsung dengan Kinerja

Kompensasi tidak langsung diberikan dengan tujuan menciptakan suasana, kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan sehingga karyawan dapat

merasa nyaman dan aman saat bekerja. Apabila kompensasi tidak langsung diberikan secara konsisten dan adil maka karyawan akan merasa dihargai dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan. Berbagai penelitian sebelumnya Brasilio & Tridayanti (2020) dan Reptya *et al.*, (2021) mengemukakan kompensasi tidak langsung memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sesuai dengan judul penelitian yang dengan terkait variabel stres kerja, kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung, dan kinerja, maka dapat diilustrasikan kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

Hipotesis penelitian yang dapat dirumuskan berdasarkan kerangka pemikiran diatas yaitu:

- H₁: Diduga ada pengaruh signifikan antara stres kerja dengan kinerja karyawan PT. Pionika Automobil di Batam.
- H₂: Diduga ada pengaruh signifikan antara kompensasi langsung dengan kinerja karyawan PT. Pionika Automobil di Batam.

- H₃: Diduga ada pengaruh signifikan antara kompensasi tidak langsung dengan kinerja karyawan PT. Pionika Automobil di Batam.
- H₄: Diduga ada pengaruh signifikan antara stres kerja, kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung dengan kinerja karyawan PT. Pionika Automobil di Batam.



Universitas Putera Batam

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif. Metode ini disebut kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka yang dianalisa menggunakan analisis statistik. Penelitian ini lebih menekankan pada aspek pengukuran secara objektif terhadap fenomena yang ada. Setiap fenomena akan dijabarkan ke dalam beberapa komponen masalah, variabel dan indikator lalu diberikan simbol berupa angka yang berbeda-beda. Dengan menggunakan angka-angka tersebut dilakukan perhitungan matematik yang dapat menghasilkan sebuah kesimpulan yang berlaku umum (Endra, 2017).

3.2 Sifat Penelitian

Sifat penelitian ini adalah asosiatif yaitu penelitian yang berusaha untuk mencari hubungan antara satu variabel dengan variabel lain. Hubungan yang dicari dalam penelitian ini adalah hubungan kausal (sebab-akibat) yaitu salah satu variabel (independen) mempengaruhi variabel lain (dependen).

3.3 Lokasi dan Periode Penelitian

3.3.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan pada PT. Pionika Automobil yang beralamatkan di kompleks Pionika Jl. Teuku Umar No 1-9 Pelita Batam. Penulis melakukan penelitian pada PT. Pionika Automobil atau yang disebut juga Honda

Nagoya. Perusahaan ini termasuk salah satu perusahaan otomotif terbesar di Batam.

3.3.2 Periode Penelitian

Periode penelitian ini berlangsung selama enam bulan yaitu mulai dari bulan September 2021 sampai Februari 2022.

Tabel 3.1 Periode Penelitian

Keterangan	Sept	Okt	Nov	Des	Jan	Feb
Pengajuan Judul						
Bab 1						
Bab 2						
Bab 3						
Bab 4						
Bab 5						

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi menurut Sekaran dikutip Aldi dan Susanti (2019) adalah seluruh kelompok orang, peristiwa, atau hal menarik yang ingin dieksplorasi oleh peneliti. Jadi populasi bukan hanya manusia, tetapi juga bisa objek atau benda-benda lainnya. Populasi bukan hanya jumlah yang ada pada objek yang diteliti, tetapi meliputi seluruh karakteristik yang dimiliki oleh objek tersebut. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Pionika Automobil yang berjumlah 150 karyawan.

Tabel 3.2 Jumlah Karyawan

No	Divisi	Jumlah Karyawan
1	Accounting	3
2	Admin Sales	5
3	Bodypaint	2

Tabel 3.2 Lanjutan

No	Divisi	Jumlah Karyawan
4	Branch Manager	2
5	CCO	6
6	Finance	7
7	G.A	2
8	HRD	2
9	IT	2
10	OB	4
11	PDI	3
12	Sales	42
13	Security	5
14	Service	53
15	Sparepart	7
16	STNK	5
Total		150

Sumber: PT Pionika Automobil, 2021

3.4.2 Teknik Penentuan Besar Sampel

Sampel adalah bagian yang diambil dari keseluruhan populasi untuk teliti dan dianggap sebagai perwakilan dari populasi. Jumlah sampel dalam penelitian ini dihitung dengan menggunakan metode Slovin dengan tingkat kesalahan 5%.

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

Rumus 3.1 Slovin

Sumber: (Pebrianti & Simajuntak, 2020)

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Persentase toleransi ketidaktelitian; $e = 0,05$

Jumlah polulasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 150 karyawan, maka dari rumus diatas dapat diperoleh jumlah sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{150}{1+150 (0,05)^2}$$

n = 109,09 (dibulatkan menjadi 109)

3.4.3 Teknik *Sampling*

Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling* atau pengambilan sampel acak sederhana dimana setiap sampel yang diambil dari populasi memiliki peluang yang sama untuk dijadikan sampel (Saputra, 2019).

3.5 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer yakni berupa jawaban dari responden terhadap kuesioner yang berisi butir-butir pernyataan yang disusun dari hasil uraian masing-masing indikator variabel. Sedangkan data sekunder berupa dokumen perusahaan dan sumber-sumber lainnya yang sudah ada.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, peneliti mengumpulkan data melalui kuisisioner. Kuisisioner merupakan metode pengumpulan data dengan cara memberikan responden beberapa pertanyaan atau persoalan tertulis untuk dijawab. Peneliti memilih kuisisioner sebagai metode pengumpulan data dikarenakan pandemi covid-19 yang menyebabkan peneliti tidak dapat bertemu langsung dengan responden. Kuisisioner dapat dibagikan melalui *google form* dan cocok untuk penelitian dengan jumlah responden yang besar.

Kuisisioner dalam penelitian ini diukur menggunakan skala likert. Skala ini banyak digunakan karena skala ini memungkinkan responden untuk

mengungkapkan perasaan mereka dalam bentuk persetujuan terhadap suatu pernyataan. Dalam penggunaan skala likert dalam kuisisioner, responden akan diberikan beberapa pernyataan dan setiap tanggapan memiliki skor yang sesuai dengan tingkatan. Terdapat 5 tingkatan skor yang dirinci sebagai berikut :

- a. Sangat Tidak Setuju, dengan skor 1
- b. Tidak Setuju, dengan skor 2
- c. Sedang, dengan skor 3
- d. Setuju, dengan skor 4
- e. Sangat Setuju, dengan skor 5

3.7 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Operasional variabel merupakan karakteristik dari variabel-variabel yang dimaksudkan untuk diteliti dan pada akhirnya ditarik kesimpulannya. Penulis mempresentasikan dua variabel yang diteliti dalam penelitian ini, yaitu Variabel Independen (Terikat) dan Variabel Dependen (Bebas).

3.7.1 Variabel Dependen

Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen sehingga dapat disebut juga dengan variabel konsekuensi atau variabel akibat (Rahayu & Liana, 2020). Variabel dependen yang akan diteliti adalah Kinerja Karyawan (Y).

3.7.2 Variabel Independen

Variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi variabel dependen (variabel terikat) sehingga dapat disebut juga dengan variabel sebab (Rahayu & Liana, 2020). Variabel Independen yang akan diteliti dalam penelitian

ini adalah stres kerja (X_1), kompensasi langsung (X_2), dan kompensasi tidak langsung (X_3).

Tabel 3.3 Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Stres Kerja (X_1)	Stres kerja adalah tuntutan berlebihan yang melampaui kemampuan dan sumber daya karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan secara fisik dan psikologis (Fonkeng <i>et al.</i> , 2017).	1. Kondisi Pekerjaan 2. Masalah Peran 3. Hubungan Interpesonal 4. Pengembangan Karir 5. Struktur Organisasi	Likert
Kompensasi Langsung (X_2)	Kompensasi langsung adalah remunerasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dalam bentuk finansial (Brasilio dan Tridayanti, 2020).	1. Gaji 2. Upah 3. Insentif	Likert
Kompensasi Tidak Langsung (X_3)	Kompensasi tidak langsung adalah kompensasi tambahan yang diberikan sesuai kebijakan perusahaan dalam rangka meningkatkan kesejahteraan karyawan dalam bekerja (Cahyana dan Apriyanti, 2021).	1. Tunjangan 2. Asuransi 3. Cuti 4. Fasilitas 5. Rekreasi	Likert
Kinerja (Y)	Kinerja adalah tingkat pencapaian karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau kegiatan dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan suatu organisasi (Setyawati <i>et al.</i> , 2018).	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Kerja sama 4. Tanggung jawab 5. Inisiatif	Likert

3.8 Metode Analisis Data

Data yang telah didapatkan perlu dianalisis supaya dapat menghasilkan kesimpulan dan jawaban berdasarkan pertanyaan yang ada dalam rumusan masalah. Metode analisis data yang dipakai adalah statistik deskriptif. Analisis

data akan dibantu oleh computer dan *software* program SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) versi 22. Dengan menggunakan program SPSS tersebut menganalisa data akan menjadi lebih mudah dan hasil yang didapatkan akan berupa gambaran jelas mengenai hubungan pengaruh antara variabel-variabel independen dan dependen yang ada dalam penelitian ini.

3.8.1 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif adalah metode yang menggambarkan fenomena-fenomena yang ada dalam bentuk deskripsi atau angka (Aldi & Susanti, 2019). Metode ini juga digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan data yang telah terkumpul tanpa membuat kesimpulan yang bersifat generalisasi (Saputra, 2019). Biasanya penulis akan menjelaskan fakta atau fenomena tersebut dengan menggunakan hasil olahan data berupa mean, median, modus, frekuensi, persentase, persentil, dan sebagainya. Dalam penelitian ini, analisis deskriptif berasal dari jawaban responden yang telah terkumpul dari kuesioner yang dibagikan oleh peneliti. Rumus rentang skala yang digunakan yaitu :

$$RS = \frac{n(m - 1)}{m} \quad \text{Rumus 3.2 Rentang Skala}$$

Sumber: (Pebrianti & Simajuntak, 2020)

Keterangan :

RS = Rentang Skala

N = Jumlah Sampel

M = Jumlah alternative jawaban sampel

Berdasarkan rumus rentang skala dengan ukuran sampel yang berjumlah 109 responden dengan bobot jawaban 1 sampai 5 diperoleh nilai :

$$RS = \frac{109(5-1)}{5} = 87,2$$

Dari hasil perhitungan tersebut, maka dapat dibuat rentang skala dalam bentuk tabel sebagai berikut :

Tabel 3.4 Rentang Skala

Rentang Skala	Kriteria
109,0 – 196,2	Sangat tidak baik
196,2 – 283,4	Tidak baik
283,4 – 370,6	Cukup baik
370,6 – 457,8	Baik
457,8 – 545,0	Sangat baik

Sumber: Peneliti, 2021

3.8.2 Uji Kualitas Data

Sebelum semua data yang didapatkan diteliti ke tahap selanjutnya, data dari responden harus diverifikasi terlebih dahulu keabsahan dan kepercayaannya melalui uji kualitas data. Uji kualitas data dapat dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas. Jika data yang diteliti tidak valid ataupun tidak reliabel maka akan menghasilkan kesimpulan atau informasi yang menyesatkan dan menyebabkan dampak yang buruk bagi pengguna informasi tersebut. Dalam penelitian kuantitatif, data yang diuji validitas dan reabilitasnya adalah instrumen penelitiannya.

3.8.2.1. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk memastikan keakuratan alat ukur atau instrument yang digunakan dalam mengukur suatu variabel yang ingin diukur (Rukmini & Ningsih, 2020). Tujuan pengujian ini adalah untuk mengetahui

apakah setiap instrument penelitian dapat secara akurat mencerminkan objek/variabel yang akan diteliti.

Cara untuk mengukur valid atau tidaknya pernyataan kuesioner dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus korelasi *Pearson Product Moment* atau r hitung dengan r tabel, berikut rumus seperti dibawah ini:

$$r_{ix} = \frac{n \sum ix - (\sum i)(\sum x)}{\sqrt{[n \sum i^2 - (\sum i)^2][n \sum x^2 - (\sum x)^2]}} \quad \text{Rumus 3.3 Koefisien Korelasi}$$

Sumber: (Siagian & Wasiman, 2018)

Keterangan:

r_{xy} = koefisien validitas item

X = skor responden untuk setiap item

Y = total skor tiap responden dari seluruh item

$\sum x$ = jumlah skor X

$\sum y$ = jumlah skor Y

x^2 = jumlah kuadrat masing-masing skor X

y^2 = jumlah kuadrat masing-masing skor Y

N = jumlah subjek

Kriteria suatu data valid atau tidak adalah jika salah satu syarat dibawah ini terpenuhi:

1. Jika $r_{hitung} \geq r$ tabel maka data tersebut valid
2. Jika $r_{hitung} \leq r$ tabel maka data tersebut tidak valid
3. Nilai signifikan $< a$ (0,05) maka item tersebut valid

Di bawah adalah hasil uji validitas dengan total 30 responden dengan membandingkan tabel r dengan derajat bebas sebesar 28 untuk uji dua arah pada tingkat signifikan 0,05:

Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0.438	0,361	Valid
X1.2	0.395		Valid
X1.3	0.403		Valid
X1.4	0.396		Valid
X1.5	0.580		Valid

Sumber: Hasil olah data SPSS 22, 2021

Berdasarkan tabel 3.4, dapat diketahui nilai korelasi *Pearson Product Moment* atau r hitung X1.1 sebesar 0,438, X1.2 sebesar 0,395, X1.3 sebesar 0,403, X1.4 sebesar 0,396 dan X1.5 sebesar 0,580. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dalam variabel stres kerja sudah valid karena nilai r hitung lebih besar daripada nilai r tabel.

Tabel 3.6 Uji Validitas Variabel Kompensasi Langsung

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
X2.1	0.556	0,361	Valid
X2.2	0.416		Valid
X2.3	0.595		Valid
X2.4	0.646		Valid

Sumber: Hasil olah data SPSS 22, 2021

Berdasarkan tabel 3.5, dapat diketahui nilai korelasi *Pearson Product Moment* atau r hitung X2.1 sebesar 0,556, X2.2 sebesar 0,416, X2.3 sebesar 0,595 dan X2.4 sebesar 0,646. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dalam variabel kompensasi langsung sudah valid karena nilai r hitung lebih besar daripada nilai r tabel.

Tabel 3.7 Uji Validitas Variabel Kompensasi Tidak Langsung

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
X3.1	0.362	0,361	Valid
X3.2	0.406		Valid
X3.3	0.597		Valid
X3.4	0.718		Valid
X3.5	0.601		Valid

Sumber: Hasil olah data SPSS 22, 2021

Berdasarkan tabel 3.6, dapat diketahui nilai korelasi *Pearson Product Moment* atau r hitung X3.1 sebesar 0,362, X3.2 sebesar 0,406, X3.3 sebesar 0,597, X3.4 sebesar 0,601 dan X3.5 sebesar 0,601. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dalam variabel kompensasi tidak langsung sudah valid karena nilai r hitung lebih besar daripada nilai r tabel.

Tabel 3.8 Uji Validitas Variabel Kinerja

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Y.1	0.645	0,361	Valid
Y.2	0.714		Valid
Y.3	0.653		Valid
Y.4	0.727		Valid
Y.5	0.579		Valid

Sumber: Hasil olah data SPSS 22, 2021

Berdasarkan tabel 3.7, dapat diketahui nilai korelasi *Pearson Product Moment* atau r hitung Y.1 sebesar 0,645, Y.2 sebesar 0,714, Y.3 sebesar 0,653, Y.4 sebesar 0,727 dan Y.5 sebesar 0,579. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dalam variabel kinerja sudah valid karena nilai r hitung lebih besar daripada nilai r tabel.

3.8.2.2. Uji Reabilitas

Uji reabilitas adalah alat untuk mengukur sejauh mana alat ukur tersebut dapat diandalkan atau dipercayai. Sebuah pengukur dikatakan realibel dapat dilihat dari konsistensi atau stabilitas dari jawaban kuisisioner jika pengamatan dilakukan secara berulang (Fitria, 2020). Reliabilitas menampilkan kemantapan dan konsistensi alat pengukuran. Bisa dikatakan konsisten bila berbagai pengukuran kepada subjek yang sama didapat hasil yang tidak berbeda.

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan rumus *Cronbach's Alpha*. Rumus ini sangat populer dipakai dalam skala pengujian likert. Suatu kuisisioner dikatakan dapat diandalkan jika hasil nilai uji Alpha Cronbach lebih besar dari 0,6 sedangkan dikatakan kurang realibel koefisien Alpha Cronbach lebih kecil dari 0,6 dan nilai 0,7 dapat diterima. Berikut adalah rumus *Cronbach's Alpha* yang digunakan dalam penelitian ini:

$$r = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum S^2_j}{S^2_x} \right)$$

Rumus 3.4 Cronbach Alpha

Keterangan :

r = koefisien reliabilitas alpha

k = jumlah butir pertanyaan

S_j = jumlah varian pada butir

S_x = varian total

Di bawah adalah hasil uji reabilitas untuk masing-masing variabel dengan total 32 responden:

Tabel 3.9 Uji Reabilitas

No	Variabel	Alpha Cronbach	Kriteria	Keterangan
1	Stres Kerja	0,805	>0,6	Reliabel
2	Kompensasi Langsung	0,851	>0,6	Reliabel
3	Kompensasi Tidak Langsung	0,702	>0,6	Reliabel
4	Kinerja	0.934	>0,6	Reliabel

Sumber: Hasil olah data SPSS 22, 2021

Berdasarkan tabel 3.8, diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel stres kerja adalah sebesar 0,805, variabel kompensasi langsung sebesar 0,851, variabel kompensasi tidak langsung sebesar 0,702 dan variabel kinerja sebesar 0,934. Maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian ini sudah reliabel karena nilai *Alfa Cronbach* masing-masing variabel lebih besar dari 0,6 dengan kata lain item-item pernyataan pada setiap variabel dapat diandalkan.

3.8.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi merupakan pengujian tahap paling awal atau pre-test untuk mengukur ada tidaknya penyimpangan data pada suatu instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data, bentuk data dan jenis data yang akan digunakan untuk kedepannya (Siagian & Wasiman, 2018). Terkait penelitian ini terdapat 3 pengujian yang sering dipakai peneliti, diantaranya: uji normalitas data, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas.

3.8.3.1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menyadari apakah variabel pengganggu atau nilai residu dari suatu data yang diteliti terdistribusi secara normal atau tidak. Uji t dan uji F pada uji hipotesis yang akan dilakukan mengasumsikan nilai residu telah

terdistribusi secara normal. Jika ada penyimpangan terhadap asumsi ini, maka pengujian akan menjadi tidak valid (Janie, 2012). Uji normalitas dapat diproseskan dengan cara sebagai berikut:

- a. Histogram Standardized Residual, dikatakan berdistribusi normal jika kurva yang dihasilkan berbentuk lonceng atau disebut sebagai *bell-shaped curve*.
- b. *Normal P-P Plot Regression Standardized*, dikatakan berdistribusi normal jika titik-titik yang tersebar berada di sekitar garis diagonal.
- c. *Kolmogorov-Smirnov*, dikatakan berdistribusi normal jika Nilai Probability sig (2 tailed) $> \alpha$; sig $> 0,05$.

3.8.3.2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas berfungsi untuk menguji apakah terdapat perbedaan varian dari residual satu pengamatan dengan pengamatan lainnya dalam model regresi yang digunakan (Ahmad *et al.*, 2019). Jika varian residual yang digunakan dalam berbagai pengamatan yang berbeda selalu konstan maka dikatakan homokedastisitas dan jika varian residual tidak konstan maka dikatakan heteroskedastisitas (Prawira, 2020). Model regresi yang layak adalah model yang tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Untuk melakukan pengujian heteroskedastisitas dapat dilakukan melalui uji Gleyser dan pengamatan terhadap pola Scatterplot. Hasil uji Gleyser harus memiliki nilai signifikansi $>$ nilai alpha-nya (0,05) supaya model tersebut dapat dinyatakan tidak mengalami heteroskedastisitas.

Berikut cara untuk mengetahui ada tidaknya gejala heteroskedastisitas dengan melakukan pengamatan terhadap pola Scatterplot :

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik - titik yang ada membentuk pola tertentu yang tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika ada pola yang jelas serta titik - titik yang menyebar hanya diatas atau hanya dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka terjadi heteroskedastisitas.

3.8.3.3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk memverifikasi apakah dalam model regresi terjadi hubungan korelasi yang kuat antara variabel-variabel independen (Islamiati et al., 2020). Suatu model regresi dikatakan layak jika tidak terjadi korelasi yang sempurna ataupun mendekati sempurna antara variabel bebas satu dengan yang lainnya (korelasinya 1 atau mendekati 1). Hubungan multikolinearitas akan menyebabkan *standard error* yang besar sehingga instrument yang digunakan menjadi tidak akurat (Janie, 2012).

Cara yang digunakan untuk mendeteksi gejala multikolinearitas dalam penelitian ini adalah dengan melihat besarnya nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai *Variance Inflation Factor* < 10 , maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolineritas atau tidak terdapat hubungan antara variabel bebas

3.8.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui hubungan kausalitas antara dua ataupun lebih variabel bebas dengan satu variabel terikat dan

memperkirakan nilai variabel terikat berdasarkan nilai variabel bebas (Sanusi, 2017). Penelitian ini menggunakan regresi linear berganda dikarenakan variabel bebas yang akan diteliti lebih dari satu, jika variabel bebas yang akan diteliti hanya satu maka penelitian akan digunakan regresi linear sederhana. Regresi linear berganda dapat ditunjukkan dalam rumus berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Rumus 3.5 Regresi Linear Berganda

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

β_1 = Koefisien Stres Kerja

X_1 = Stres Kerja

β_2 = Koefisien Kompensasi Langsung

X_2 = Kompensasi Langsung

β_3 = Koefisien Kompensasi Tidak Langsung

X_3 = Kompensasi Tidak Langsung

e = variabel pengganggu (*error term*)

3.8.5 Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur seberapa besar presentase kontribusi semua variabel bebas terhadap naik turunnya variabel yang terikat secara serentak (Nainggolan, 2018). Hasil pengujian akan memperlihatkan sejauh mana kemampuan variabel-variabel bebas menjelaskan kondisi variabel terikat yang sesungguhnya.

Nilai dari koefisien determinasi berkisar antara 0 sampai 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Nilai koefisien determinasi dalam program SPSS ditunjukkan pada tabel model summary dengan melihat besarnya angka *Adjusted R Square*. Yang termasuk dalam koefisien determinasi yaitu:

1. Adjust R Square (Adjust R kuadrat) merupakan komponen yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen (X) dapat menjelaskan variabel dependen (Y). Sisanya akan dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
2. Nilai adjust R^2 semakin mendekati 0 maka semakin kecil kemampuan variabel-variabel bebas menafsirkan variabel terikat.
3. Nilai adjust R^2 semakin mendekati 1 atau 100% maka semakin besar kemampuan variabel-variabel bebas menafsirkan variabel terikat.

3.9 Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang diduga dapat menyelesaikan masalah, maka dari itu kebenarannya perlu diuji terlebih dahulu. Pengujian hipotesis dapat dilakukan secara bersamaan (simultan) dengan *F-Test* dan secara individu (parsial) dengan *T-Test*.

3.9.1. Uji Parsial (Uji T)

Uji Parsial (T-Test) merupakan uji yang digunakan untuk menguji pengaruh antara satu variabel independen (variabel X) dengan variabel dependen (variabel Y) dengan asumsi variabel lain adalah konstan (Rukmini & Ningsih, 2020). Hasil uji ini dapat dilihat dari hasil *output* SPSS pada tabel *coefficients*. Nilai dari uji *T-Test* dapat dilihat dari *p-value* (pada kolom sig.) pada masing-

masing variabel independen. Pengujian pengaruh parsial menggunakan rumusan hipotesis sebagai berikut:

H_{01} ; $b_1 = 0$, Stres kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H_{a1} ; $b_1 \neq 0$, Stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H_{02} ; $b_2 = 0$, Kompensasi langsung tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H_{a2} ; $b_2 \neq 0$, Kompensasi langsung memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H_{03} ; $b_3 = 0$, Kompensasi tidak langsung tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H_{a3} ; $b_3 \neq 0$, Kompensasi tidak langsung memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penilaian hasil uji t dengan membandingkan T hitung dengan T tabel memiliki kriteria sebagai berikut:

- a. $T\text{-hitung} > T\text{-tabel}$ dan nilai $\text{sig} < 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- b. $T\text{-hitung} < T\text{-tabel}$ dan nilai $\text{sig} > 0.05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

3.9.2. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (F-Test) dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas yang ada berpengaruh secara bersamaan / simultan terhadap variabel terikat (Fitria, 2020). Hasil uji ini ada pada output SPSS dan dapat dilihat pada tabel ANOVA (*Analysis of Varians*). Berikut adalah pedoman yang digunakan dalam

menentukan diterima atau ditolaknya hipotesis secara simultan dengan membandingkan F hitung dengan F tabel:

- a. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan nilai $sig > 0.05$, maka variabel stres kerja, kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung tidak memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.
- b. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai $sig < 0.05$, maka variabel stres kerja, kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.



Universitas Putera Batam