

**PENGARUH KOMPENSASI DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BUANA
LOGISTIK MANDIRI SUKSES MELALUI GENDER
SEBAGAI VARIABEL KONTROL**

SKRIPSI



**Oleh:
Welson
180910105**

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

**PENGARUH KOMPENSASI DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BUANA
LOGISTIK MANDIRI SUKSES MELALUI GENDER
SEBAGAI VARIABEL KONTROL**

SKRIPSI

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



**Oleh:
Welson
180910105**

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

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Welson
NPM : 180910105
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi yang saya buat dengan judul:

Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Buana Logistik Mandiri Sukses Melalui Gender sebagai Variabel Kontrol

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 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, 12 Januari 2022



Welson
180910105

**PENGARUH KOMPENSASI DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BUANA
LOGISTIK MANDIRI SUKSES MELALUI GENDER
SEBAGAI VARIABEL KONTROL**

SKRIPSI

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

**Oleh:
Welson
180910105**

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

Batam, 21 Januari 2022

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'J. Simanjuntak', with a long horizontal stroke extending to the right.

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



ABSTRAK

Pemberian jabatan rangkap adalah hal biasa di dunia kerja, karena perusahaan ingin mewujudkan efisiensi dan efektivitas penggunaan sumber daya mereka. Pemberian kompensasi kepada karyawan merupakan suatu bentuk balas jasa atas kontribusinya. Namun, kebijakan ini dapat membuat stres bagi karyawan. Karyawan yang stres di tempat kerja tidak dapat memberikan produktivitas maksimal kepada perusahaan. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Buana Logistik Mandiri Sukses melalui gender sebagai variabel kontrol. Metode penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah 103 orang dengan menggunakan metode sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Hasil dari penelitian ini, nilai signifikan kompensasi $0,00 < 0,05$, dan nilai $T_{hitung} 6,240 > T_{tabel} 1,983$, menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian data nilai signifikansi stres kerja $0,00 < 0,05$, dan nilai $T_{hitung} 9,451 > T_{tabel} 1,983$ berarti stres kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Kompensasi berpengaruh langsung sebesar 0,376 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,141. Total pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,517. Nilai signifikansi variabel kompensasi adalah $0,00 < 0,05$. Variabel stres kerja memiliki pengaruh langsung sebesar 0,511 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,049 terhadap kinerja. Nilai signifikan variabel stres kerja adalah 0,00 lebih besar dari 0,05. Kesimpulan berdasarkan hasil penelitian adalah bahwa upah dan stres kerja mempengaruhi kinerja secara langsung maupun tidak langsung dengan jenis kelamin sebagai variabel kontrol.

Kata Kunci: Kompensasi; Stress Kerja; Kinerja Karyawan; Gender.

ABSTRACT

Giving dual positions is common in the world of work, because companies want to create the efficiency and effectiveness of the use of their resources. Company will give compensation to employees in a form of remuneration for their contributions. However, this policy can be stressful for employees. Employees who experience work stress cannot provide maximum performance for the company. This study was conducted to analyze the effect of compensation and work stress on the performance of PT Buana Logistik Mandiri Sukses employees through gender as a control variable. This is a quantitative research. The sample in this study was 103 people with saturated sampling technique. Data were collected by distributing questionnaires to respondents. The result of this study is that compensation has a significant value of $0.00 < 0.05$ and the T_{count} value of $6.240 > T_{table}$ of 1.983 , meaning that the compensation has a direct effect on employee performance. Based on the results of data testing, the work stress has a significant value of $0.00 < 0.05$ and the T_{count} value of $9.451 > T_{table}$ of 1.983 , so work stress has a direct effect on employee performance. the compensation has a direct effect of 0.376 and an indirect effect of 0.141 . The total effect of the compensation on employee performance is 0.517 . The significant value of the compensation is $0.00 < 0.05$. The work stress has a direct effect of 0.511 and an indirect effect of 0.049 . The significant value of the work stress is $0.00 < 0.05$. The conclusion of this research results is that compensation and work stress affect employee performance either directly or indirectly through gender as a control variable.

Keywords: Compensation; Work Stress; Employee Performance; Gender

KATA PENGANTAR

Namo Buddhaya,

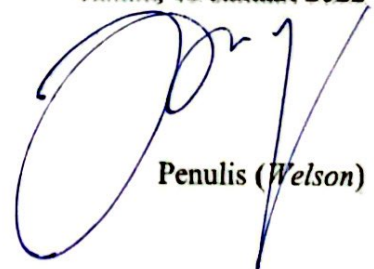
Terpujilah Sanghyang Adi Buddha Tuhan Yang Maha Esa, Sang Tri Ratna, serta Boddhisattva yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi 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 takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Rektor Universitas Putera Batam Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI.;
2. Dekan Fakultas Bapak Dr. Michael Jibrael Rorong, S.T., M.I.Kom.;
3. Ketua Program Studi Ibu Mauli Siagian, S.E., M.M.;
4. Dr. Jontro Simanjuntak, S.Pt., S.E., M.M. selaku pembimbing skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam;
5. Dosen dan Staf Universitas Putera Batam;
6. Pembimbing Akademik Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI.;
7. Keluarga yang selalu memberikan dukungan dan doa;
8. Senior dan teman seperjuangan yang telah memberikan masukan;
9. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang membantu dalam penulisan skripsi ini.

Semoga Sanghyang Adi Buddha Tuhan Yang Maha Esa, Sang Tri Ratna, serta Boddhisattva membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta taufik-Nya, Saddhu Saddhu Saddhu.

Batam, 12 Januari 2022



Penulis (Welson)



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR RUMUS	xiii
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	7
1.3 Batasan Masalah	7
1.4 Rumusan Masalah	8
1.5 Tujuan Penelitian.....	8
1.6 Manfaat Penelitian.....	9
BAB II	11
TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1 Kajian Teori.....	11
2.1.1 Kompensasi	11
2.1.2 Stres Kerja.....	15
2.1.3 Kinerja Karyawan	18
2.1.4 Gender	22
2.2 Penelitian Terdahulu.....	23
2.3 Kerangka Berpikir	32
2.3.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	32
2.3.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	32

2.3.3	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan melalui Gender...	33
2.3.4	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Gender	33
2.4	Hipotesis.....	35
BAB III	36
METODE PENELITIAN	36
3.1	Jenis Penelitian	36
3.2	Sifat Penelitian	36
3.3	Lokasi dan Periode Penelitian	37
3.3.1	Lokasi Penelitian.....	37
3.3.2	Periode Penelitian.....	37
3.4	Populasi dan Sampel	38
3.4.1	Populasi.....	38
3.4.2	Sampel.....	38
3.5	Sumber Data	39
3.6	Metode Pengumpulan Data	39
3.7	Definisi Operasional Variabel Penelitian	40
3.8	Metode Analisis Data	41
3.8.1	Analisis Statistik Deskriptif	41
3.8.2	Uji Kualitas Data.....	42
3.8.3	Uji Asumsi Klasik.....	46
3.8.4	Uji Normalitas.....	48
3.8.5	Analisis Jalur.....	49
3.9	Uji Hipotesis.....	51
3.9.1	Uji T	51
3.9.2	Uji F	53
BAB IV	54
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	54
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	54
4.2	Deskripsi Karakteristik Responden	56
4.3	Deskripsi Jawaban Responden	58
4.3.1	Variabel Kompensasi (X_1)	58

4.3.2	Variabel Stres Kerja (X_2)	59
4.3.3	Variabel Kinerja Karyawan (Y)	60
4.3.4	Variabel Gender (Z)	61
4.4	Analisis Data	62
4.4.1	Uji Asumsi Klasik	62
4.4.2	Analisis Jalur	65
4.4.3	Uji Koefisien Determinan	70
4.5	Pengujian Hipotesis	70
4.5.1	Uji T	70
4.5.2	Uji F	74
4.6	Pembahasan	75
4.6.1	Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.....	75
4.6.2	Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	75
4.6.3	Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Gender sebagai Variabel Kontrol.....	77
4.6.4	Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Gender sebagai Variabel Kontrol.....	78
4.7	Implikasi Hasil Penelitian	79
BAB V		81
SIMPULAN DAN SARAN		81
5.1	Simpulan.....	81
5.2	Saran	81
DAFTAR PUSTAKA		83
LAMPIRAN.....		87

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir	35
Gambar 3. 1 Diagram Jalur dan Persamaan Strukturan Model Pertama	49
Gambar 3. 2 Diagram Jalur dan Persamaan Struktural Model Kedua.....	50
Gambar 4. 1 Logo PT Buana Logistik Mandiri Sukses.....	54
Gambar 4. 2 Struktur Organisasi PT Buana Logistik Mandiri Sukses	56
Gambar 4. 3 Diagram Jalur Model Pertama	67
Gambar 4. 4 Diagram Jalur Model Kedua.....	69

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Jadwal Penelitian.....	37
Tabel 3. 2 Jumlah Karyawan PT Buana Logistik Mandiri Sukses.....	38
Tabel 3. 3 Skala Likert	39
Tabel 3. 4 Tabel Operasional Variabel Penelitian.....	40
Tabel 3. 5 Rentang Skala.....	42
Tabel 3. 6 Hasil Uji Validitas Kuesioner	43
Tabel 3. 7 Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner.....	45
Tabel 3. 8 Tingkat Reliabilitas	46
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin	56
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	57
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	57
Tabel 4. 4 Hasil Kuesioner Variabel Kompensasi.....	58
Tabel 4. 5 Hasil Kuesioner Variabel Stres Kerja	59
Tabel 4. 6 Hasil Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan.....	60
Tabel 4. 7 Hasil Kuesioner Variabel Gender.....	61
Tabel 4. 8 Hasil Uji Multikolinearitas.....	62
Tabel 4. 9 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	63
Tabel 4. 10 Hasil Uji Linearitas Variabel Kinerja Karyawan terhadap Kompensasi.....	63
Tabel 4. 11 Hasil Uji Linearitas Variabel Kinerja Karyawan terhadap Stres Kerja.....	64
Tabel 4. 12 Hasil Uji Linearitas Variabel Kinerja Karyawan terhadap Gender.....	64
Tabel 4. 13 Hasil Uji Normalitas.....	65
Tabel 4. 14 Hasil Uji Jalur Model Pertama	66
Tabel 4. 15 Hasil Uji Regresi Persamaan Kedua	68
Tabel 4. 16 Hasil Uji Koefisien Determinan	70
Tabel 4. 17 Hasil Uji T Model Pertama	71
Tabel 4. 18 Hasil Uji T Model Kedua	72
Tabel 4. 19 Hasil Uji F	74

DAFTAR RUMUS

Rumus 3. 1 Rentang Skala	41
Rumus 3. 2 Uji Validitas	42
Rumus 3. 3 Uji Reliabilitas	44
Rumus 4. 1 Persamaan Uji Jalur Model Pertama.....	66
Rumus 4. 2 Persamaan Uji Jalur Model Kedua	68



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Salah satu hal yang wajib diperhatikan oleh perusahaan adalah kinerja karyawan (Kristanti & Pangastuti, 2019). Dalam proses mewujudkan visi, misi, target dan tujuan yang dirumuskan oleh perusahaan, karyawan memegang peranan yang penting (Supriyadi et al., 2017). Karyawan diibaratkan sebagai kaki dan tangan yang menjalankan tujuan atau strategi yang dirumuskan oleh manajemen puncak yang berperan sebagai otak. Kinerja karyawan yang baik berarti mereka dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dalam tenggat waktu yang diberikan, mengerjakan tugas-tugas dengan efektif dan efisien, hasilnya sesuai dengan ekspektasi atasan, dan karyawan dapat bekerja dengan mandiri tanpa menerima bantuan, bimbingan atau pengawasan orang lain. Karyawan yang berkinerja baik berkemungkinan diberikan jabatan ganda atau dikenal juga dengan jabatan rangkap.

Pemberian jabatan rangkap pada karyawan kerap ditemukan dalam dunia kerja karena perusahaan ingin mewujudkan efisiensi dan efektivitas penggunaan sumber daya (Prasista et al., 2017). Karyawan yang dapat melakukan manajemen waktu yang baik tentu dapat mengerjakan tugas jabatan rangkapnya dengan baik. Pada kenyataannya, pekerjaan yang sudah direncanakan oleh karyawan dapat terganggu oleh rekan kerja atau atasan. Gangguan yang dimaksud sini ialah pekerjaan mendadak yang

harus diprioritaskan dari pada pekerjaan lainnya. Dengan adanya pekerjaan urgent ini, manajemen waktu yang sudah dibuat akan berantakan dan berujung pekerjaan karyawan tidak terselesaikan. Hal ini juga bisa membuat karyawan berpotensi mengalami stress dari pekerjaannya.

Stres kerja dapat memberikan pengaruh positif dan negatif (Haq et al., 2020). Stress kerja yang positif menjadi sebuah dorongan untuk karyawan berusaha untuk bekerja lebih baik dan meningkatkan kualitas diri supaya dapat bersaing dengan rekan kerjanya dalam memberikan kinerja yang lebih baik. stress kerja yang membawa pengaruh negatif disebut sebagai distress (Haq et al., 2020). Jika tidak dikelola dengan baik justru akan membawa pengaruh negatif pada karyawan sendiri sehingga mempengaruhi kinerja.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh efektivitas orang, sumber daya, kejelasan pekerjaan dan umpan balik, serta efektivitas keseimbangan lingkungan kerja. (Kristian & Ferijani, 2020). Salah satu faktor yang merupakan bagian dari individu adalah gender. Ketika karyawan pria maupun wanita yang sedang berada di lingkungan kerja. Individu dituntut untuk menjadi pekerja profesional sebagaimana mestinya. Karyawan harus bisa menyelesaikan tugas yang merupakan tanggung jawabnya tepat waktu. Karyawan harus bisa menjaga suasana yang harmonis antar rekan kerja. Tuntutan terhadap pria dan wanita berbeda ketika mereka di lingkungan rumah. Laki-laki harus memimpin keluarga dan berperan sebagai kepala keluarga yang mencari nafkah untuk keluarga, dan perempuan harus bisa mengurus pekerjaan rumah tangga dan anak-anak. Disini

terjadi peran ganda yang memberikan stress pada karyawan hingga mempengaruhi kinerja karyawan. Stress yang berasal dari tuntutan gender dan stress yang berasal dari jabatan ganda di kantor berpotensi memperburuk kinerja karyawan. Kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan (Rustilah, 2018).

Jabatan rangkap berpeluang untuk menurunkan kinerja karyawan, karena setiap jabatan memiliki tugas yang berbeda dan tugas tersebut akan dikerjakan oleh orang yang sama, hal ini berpotensi mengganggu kinerja karyawan (Prasista et al., 2017). Kompensasi merupakan alasan utama bagi individu untuk bekerja (Prasetyo et al., 2021). Kompensasi seharusnya disesuaikan dengan kinerja dari karyawan. Karyawan yang berkinerja baik berhak untuk mendapatkan kompensasi baik juga dan sebaliknya. Sistem pemberian kompensasi yang sesuai bisa menjamin keadilan antara perusahaan dan karyawan (Dwianto et al., 2019). Karyawan akan berusaha untuk mempertahankan bahkan meningkatkan kinerja jika kompensasi yang diterima setara dengan kontribusi atau usaha yang telah diberikan kepada perusahaan (Dwianto et al., 2019)

Karyawan PT Buana Logistik Mandiri Sukses kerap diberikan jabatan rangkap karena manajemen puncak ingin memaksimalkan pemanfaatan sumber daya manusianya. Tetapi, tugas yang diberikan kepada karyawan terlalu besar sehingga karyawan kesulitan untuk menyelesaikan banyak tugas tepat waktu. Kinerja karyawan dikatakan kurang bagus apabila pekerjaan yang diberikan tidak dapat diselesaikan dalam waktu yang ditentukan. Pada kenyataannya pekerjaan yang diberikan telah melewati kapasitas dari karyawan.

Pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan akan membebani pikiran karyawan hingga akhirnya karyawan mengalami stress kerja. Stress yang dialami oleh karyawan PT Buana Logistik Mandiri Sukses tidak hanya berasal dari pekerjaan yang menumpuk, juga karena tuntutan peran kepala keluarga bagi pria dan ibu rumah tangga bagi wanita. Stress berlebihan yang dialami oleh karyawan sangat berpotensi untuk mempengaruhi kinerja dan kesehatan karyawan.

Tabel 1.1 Jam Kerja dan Lembur Karyawan PT Buana Logistik Mandiri Sukses

No	Jabatan	Jam Kerja	Lembur	Uang Lembur
1	<i>Accounting</i>	Senin s.d. Jumat (08:00 s.d. 17:00) Sabtu (08:00 s.d. 15:00)	<i>Accounting</i> lembur untuk menghasilkan laporan yang diminta oleh manajemen.	-
2	<i>Customer Service</i>	Senin s.d. Jumat (08:00 s.d. 17:00) Sabtu (08:00 s.d. 15:00)	<i>Customer service</i> perlu lembur untuk melakukan koordinasi dengan luar negeri	-
3	<i>Tally</i>	Senin s.d. Sabtu (08:00 s.d. 17:00)	Tergantung banyaknya kargo. <i>Tally</i> akan membuat jadwal pengantaran kargo di lapangan hingga kargo yang tiba pada hari itu selesai diantar	-
4	Supir	Senin s.d. Sabtu (08:00 s.d. 17:00)	Tergantung banyaknya kargo. Supir akan mengantar kargo sesuai dengan jadwal yang telah diatur oleh <i>tally</i> hingga kargo yang tiba pada hari itu selesai diantar	Bonus untuk setiap pengantaran
5	Mekanik	Senin s.d. Sabtu (08:00 s.d. 17:00)	Dibagi menjadi 2 tim yang akan <i>standby</i> 24 jam untuk memperbaiki <i>trailer</i> yang rusak	Uang lembur hitung perjam

6	Operator	Senin s.d. Sabtu (08:00 s.d. 17:00)	Tergantung banyaknya cargo. Operator akan bagi menjadi 3 shift untuk mengoperasikan <i>forklift</i> dan <i>crane</i> yang berfungsi untuk memindahkan kargo dari kapal ke <i>trailer</i>	Jika lembur diatas 3 jam maka uang lembur yang didapatkan Rp 100.000 Jika dibawah 3 jam, perjam diberikan Rp22.000
7	<i>Oli Man</i>	Senin s.d. Sabtu Shift pagi (08:00 s.d. 15:00) Shift malam (15:00 s.d. Selesai)	Dibagi menjadi 2 shift. <i>Oli man</i> selalu <i>standby</i> untuk mengisi minyak <i>trailer</i>	Hari kerja Rp50.000 perjam Hari minggu/libur Rp75.000 perjam

Sumber: PT Buana Logistik Mandiri Sukses, 2021

Pekerjaan yang belum diselesaikan oleh karyawan memerlukan waktu tambahan selain dari jam kerja normal. Jabatan *accounting*, *customer service* dan *tally* tidak diberikan uang lembur karena gaji yang diterima sudah *all-in*. Karyawan lainnya yang berada dilapangan selain *tally* mendapat uang lembur berdasarkan kebijakan yang ada dari perusahaan. Untuk supir, bonus yang diberikan sesuai dengan lokasi tujuan pengantaran yang telah dijadwalkan oleh *tally*. Untuk mekanik, uang lembur dihitung perjam berdasarkan kebijakan dari Disnaker. Untuk operator, kompensasi yang diterima sesuai dengan perhitungan uang lembur disnaker, tetapi jika lembur diatas 3 jam perusahaan memberikan Rp 100.000. untuk *oli man*, hari kerja dihargai Rp50.000 per jam lembur sedangkan pada hari libur/minggu dihargai Rp75.000 perjam lembur.

Perusahaan seharusnya memberikan kompensasi kepada karyawan, baik kompensasi finansial maupun non finansial sebagai sebuah apresiasi dan dorongan supaya karyawan akan berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan padanya. Kompensasi belum tentu memberikan efek yang sama pada semua karyawan. Karyawan pria bisa jadi akan menerimanya karena pria memiliki stress sebagai kepala keluarga yang memegang peran penghasilan utama untuk memenuhi kebutuhan finansial keluarganya. Sedangkan karyawan wanita bisa jadi menolak kompensasi yang akan diberikan, sebab mereka lebih memilih menggunakan waktu yang ada untuk menemani keluarga terutama anaknya.

Kompensasi dapat menghasilkan, menciptakan dan mempertahankan kinerja seorang karyawan (Darma & Supriyanto, 2017). Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dapat menjadi sebuah motivasi yang sangat baik bagi karyawan untuk bekerja dan berprestasi lebih baik (Saman, 2020). Berbagai jenis insentif, relaksasi, motivasi dan dorongan dapat digunakan oleh organisasi untuk mengeluarkan karyawan dari stress (Haq et al., 2020). Gender memberikan pria dan wanita peran yang berbeda pada lingkungan yang berbeda (Hasibuan & Sinurat, 2021). Stress kerja merupakan respon karyawan terhadap tantangan dan tekanan kerja yang telah melewati kapasitas individu yang merupakan interaksi dari aspek fisik dan psikologis (Yanner et al., 2020). Jabatan rangkap berpeluang untuk menurunkan kinerja karyawan, karena setiap jabatan memiliki tugas yang berbeda yang dilakukan oleh karyawan yang sama, hal ini dapat

mengganggu kinerja karyawan (Prasista et al., 2017). Kinerja mencerminkan seberapa baik karyawan memenuhi permintaan pekerjaan (Darma & Supriyanto, 2017).

Bersumber dari latar belakang yang terurai diatas, penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Buana Logistik Mandiri Sukses Melalui Gender sebagai Variabel Kontrol”

1.2 Identifikasi Masalah

Bersumber dari latar belakang yang sudah penulis ungkapkan, dapat diidentifikasi masalah yang terjadi yakni.

1. Kinerja karyawan menjadi buruk karena pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan telah melebihi kapasitas karyawan;
2. Pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai apresiasi atas usaha karyawan yang menjadi dorongan bagi karyawan untuk berprestasi;
3. Pekerjaan yang menumpuk menyebabkan karyawan mengalami stress kerja sehingga kinerja karyawan menjadi buruk;
4. Karyawan mengalami stress kerja karena adanya tuntutan peran ganda yang berasal dari gender.

1.3 Batasan Masalah

Diperlukan batasan masalah untuk sebuah penelitian mengingat keterbatasan biaya dan waktu, untuk menghindari kemungkinan terjadi pelebaran dan

penyimpangan dari pokok masalah. Penulis membatasi penelitian ini hanya pada kompensasi, stres kerja, kinerja karyawan dan gender pada karyawan PT Buana Logistik Mandiri Sukses sehingga penelitian ini dapat dipermudah dan lebih terarah pada sasaran penelitian.

1.4 Rumusan Masalah

Bersumber pada fenomena yang telah diuraikan oleh penulis, maka penulis dapat merumuskan masalah yakni.

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Buana Logistik Mandiri Sukses?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Buana Logistik Mandiri Sukses?
3. Apakah kompensasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui gender pada PT Buana Logistik Mandiri Sukses?
4. apakah stres kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui gender pada PT Buana Logistik Mandiri Sukses?

1.5 Tujuan Penelitian

Bersumber pada rumusan masalah yang dikemukakan oleh penulis, maka tujuan dari penelitian yang dilakukan ini sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Buana Logistik Mandiri Sukses

2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Buana Logistik Mandiri Sukses
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui gender pada PT Buana Logistik Mandiri Sukses
4. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui gender pada PT Buana Logistik Mandiri Sukses

1.6 Manfaat Penelitian

Penulis berharap hasil penelitian ini dapat menjadi referensi dan sumber informasi bagi para pemangku kepentingan. Berikut diuraikan manfaat dari penelitian ini berdasarkan manfaat teoritis dan manfaat praktis.

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat berkontribusi pada literatur yang berhubungan dengan kinerja karyawan. Selain itu, peneliti juga berharap literasi ini bisa menjadi referensi dan sumber pengetahuan bagi peneliti selanjutnya terlebih mengenai kompensasi, stres kerja, gender dan kinerja karyawan

2. Manfaat Praktis

a. Manfaat bagi penulis

Penulis mendapatkan pengetahuan, wawasan serta pengalaman yang baru dalam melakukan penelitian. Selain itu juga dapat dijadikan sebagai bekal bagi masa depan penulis yang bercita-cita menjadi seorang pemilik usaha

untuk meningkatkan kinerja karyawan, khususnya pada pemberian kompensasi dan pengelolaan stress kerja pada karyawan.

b. Manfaat bagi PT Buana Logistik Mandiri Sukses

manajemen PT Buana Logistik Mandiri Sukses dapat memanfaatkan hasil penelitian ini sebagai referensi dalam pembuatan kebijakan mengenai peningkatan kualitas sumber daya manusia, terlebihnya kinerja karyawan.

c. Manfaat bagi mahasiswa atau peneliti selanjutnya

Penulis berhadap literasi ini dapat menjadi bahan masukan bagi peneliti selanjutnya yang berminat untuk meneliti dibidang sumber daya manusia terkait kinerja karyawan, kompensasi, stres kerja dan gender



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Kompensasi

2.1.1.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi berarti setiap pemasukan dalam bentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa perusahaan. Kompensasi adalah biaya perusahaan. Perusahaan mengharapkan dengan adanya kompensasi sebagai imbalan dapat membantu peningkatan produktivitas karyawan. Perusahaan berpikiran bahwa dan kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan berupa upah yang adil dan wajar sesuai dengan kontribusi karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan (Prasetyo et al., 2021).

Menurut Dwianto et al. (2019) kompensasi adalah balas jasa karyawan yang bekerja di suatu perusahaan, berkontribusi baik fisik maupun pikiran, sesuai dengan aturan dan kontrak yang telah ditentukan kepada karyawan yang bekerja untuk perusahaan. Dalam hubungan ini peningkatan kualitas manusia menjadi prioritas utama. Perusahaan memiliki kepentingan dalam mempertahankan karyawan tetap bekerja di perusahaan dan perusahaan berkomitmen untuk memberikan kompensasi yang memadai kepada karyawannya dalam bentuk tunjangan, gaji, dan tunjangan lainnya agar mereka dapat bekerja lebih aktif. Keadilan antara karyawan dan perusahaan dapat

dijamin dengan adanya sistem kompensasi yang baik. Setiap karyawan dapat menerima kompensasi yang sesuai dengan tujuan, tanggung jawab, jabatan, dan hasil kerja.

Menurut Darma & Supriyanto (2017) kompensasi diartikan sebagai sebuah tanggung jawab dan kemampuan perusahaan untuk mendukung karyawannya dalam melaksanakan tugasnya dan memberikan kompensasi atas pekerjaannya. Semua organisasi harus berusaha untuk memberikan program kompensasi yang berkompetitif supaya kepuasan kerja karyawan dapat meningkat. Karyawan yang puas terhadap pekerjaannya diharapkan dapat membuat karyawan menjadi lebih setia terhadap perusahaan. Karyawan akan termotivasi ketika bekerja, karyawan merasa lebih bahagia ketika bekerja, dan pada akhirnya karyawan lebih produktif.

Dari beberapa pengertian kompensasi diatas, peneliti dapat menyimpulkan kompensasi merupakan kemampuan dan tanggung jawab perusahaan untuk membalas jasa karyawan dan memberi kompensasi kepada mereka atas pekerjaan dalam bentuk uang atau barang. sesuai dengan aturan dan kontrak yang sudah ditetapkan.

2.1.1.2 Tujuan Kompensasi

Dwianto et al. (2019) menjelaskan beberapa tujuan diberikan kompensasi antara lain.

1. Asosiasi Koperasi

Kerjasama antara pekerja dengan pemberi kerja akan terjalin dengan adanya pemberian kompensasi. Pekerja melaksanakan tugas sesuai dengan standar

perusahaan, sedangkan pemberi kerja harus membayar imbal jasa yang sesuai dengan kesepakatan.

2. Kepuasan Kerja

Karyawan akan merasa puas dengan pemberian kompensasi yang cukup. Dengan kompensasi yang cukup, berbagai kebutuhan dari karyawan akan terpenuhi. Dari situlah timbul kepuasan dari pekerjaan yang dilakukan.

3. Pengadaan yang Efektif

Tentu membutuhkan biaya yang mahal untuk mempekerjakan karyawan yang berkualitas. Dengan menetapkan program kompensasi yang besar, maka perusahaan akan lebih mudah menentukan kualifikasi dari karyawan.

4. Motivasi

Kompensasi yang baik dapat membantu perusahaan untuk memotivasi karyawannya untuk meningkatkan prestasinya.

5. Stabilitas Karyawan

Karyawan akan lebih betah untuk bertahan diperusahaan jika pemberian kompensasi dan lingkungan kerja menjalankan prinsip dan adil dan layak.

6. Disiplin

Karyawan cenderung menunjukkan sikap disiplin yang baik jika diberikan kompensasi yang besar. Karyawan akan menaati dan memahami peraturan yang berlaku dalam organisasi

7. Pengaruh Serikat Pekerja

Pengaruh dari serikat kerja dapat dihindari jika pemberian kompensasi yang cukup. Dari situ juga, karyawan akan lebih fokus pada pekerjaannya.

8. Pengaruh Pemerintah

Campur tangan dari pemerintah dapat dihindari jika pemberian kompensasi pada karyawan telah menaati peraturan undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku, seperti upah minimum kerja (UMK).

2.1.1.3 Indikator Kompensasi

Prasetyo et al. (2021) menjelaskan bahwa ada tiga indikator yang dapat menilai kompensasi sebagai berikut.

1. Upah atau Gaji

Pembayaran teratur yang tidak tetap, biasanya dibayarkan setiap hari atau setiap minggu, yang dilakukan oleh pemberi kerja kepada seorang karyawan, terutama kepada pekerja manual atau tidak terampil. Pembayaran teratur yang tetap, biasanya dibayarkan setiap bulan yang dibuat oleh pemberi kerja kepada seorang karyawan, terutama seorang profesional atau pekerja kerah putih.

2. Insentif

Sesuatu yang membangkitkan atau cenderung mendorong untuk bertindak atau usaha yang lebih besar, sebagai imbalan yang ditawarkan untuk peningkatan produktivitas.

3. Tunjangan

Uang yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk tujuan tertentu, seperti transportasi, biaya perawatan kesehatan, dan yang lainnya. Tunjangan tersebut didistribusikan kepada karyawan melalui penggajian reguler.

2.1.2 Stres Kerja

2.1.2.1 Pengertian Stres Kerja

Fraida Tsalasah et al. (2019) menerangkan stres kerja ialah suatu keadaan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan keadaan fisik. Stres di tempat kerja dapat berfungsi sebagai pemicu produktivitas karyawan sampai batas tertentu, ketika di luar kemampuan pengelolaan stress karyawan, kehadiran stres di tempat kerja tentu lebih cenderung menyebabkan masalah yang memengaruhi kinerja atau produktivitas.

Stres umumnya dikenal sebagai pola membuat masalah reaksi fisiologis dan psikologis terhadap peristiwa yang mengancam kemampuan untuk mengatasinya. Dengan kata lain, stres adalah reaksi tubuh terhadap perubahan yang menciptakan tuntutan yang menantang. Stres dapat berupa positif atau negatif. Stres yang bersifat positif adalah jangka pendek dan mencakup karakteristik makhluk termotivasi, merasa bersemangat dan meningkatkan kinerja. Pada sisi lain, stres negatif juga disebut kesusahan. Bisa jangka pendek atau panjang dan mungkin termasuk kecemasan, perasaan tidak menyenangkan, menurunkan kinerja dan dapat menyebabkan gangguan mental (Haq et al., 2020).

Menurut Yanner et al. (2020) stres kerja adalah reaksi dari psikologis terhadap suatu permintaan yang telah melewati kemampuan orang itu sendiri, di mana kondisi seorang karyawan harus memenuhi kriteria perusahaan.

Bersumber dari beberapa pengertian para ahli di atas, dapat dikatakan stress kerja merupakan faktor psikologis karyawan dalam mempengaruhi emosi dan proses berpikir terhadap tuntutan tertentu yang melebihi kemampuan seorang karyawan untuk menyelesaikan suatu tugas.

2.1.2.2 Penyebab Stres Kerja

Menurut Lestari & Rizkiyah (2021) terdapat beberapa faktor yang menjadi penyebab terjadinya stress kerja yakni.

1. Faktor Lingkungan

Stres membuat orang merasa seperti tidak bisa fokus, yang dapat membuat mereka merasa tanpa arah dan tidak puas dalam pekerjaan mereka. Pemikiran semacam ini dapat menyebabkan pengambilan keputusan yang buruk yang pada akhirnya dapat menyebabkan kesalahan berbahaya di tempat kerja.

2. Faktor Organisasi

Stres organisasi umumnya didefinisikan sebagai respons emosional, perilaku dan fisiologis terhadap aspek agresif dan berbahaya dari pekerjaan, lingkungan kerja, dan iklim organisasi.

3. Faktor Individu

Stres terjadi ketika tuntutan melebihi kemampuan individu dan mengganggu keseimbangan psikologisnya. Stres terjadi di tempat kerja ketika seorang karyawan merasakan situasi terlalu berat untuk ditangani, dan karena itu mengancam kesejahteraannya.

2.1.2.3 Indikator Stres Kerja

Menurut Yanner et al. (2020), indikator stres kerja meliputi hal-hal sebagai berikut.

1. Konflik Kerja

Keadaan perselisihan dua orang atau lebih yang disebabkan oleh perbedaan aktual atau yang dirasakan dari kebutuhan, nilai dan kepentingan antara orang-orang yang bekerja bersama menurut perspektif masing-masing, untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Beban Kerja

Pekerjaan yang harus dikelarkan oleh suatu bagian tertentu dalam tenggang waktu tertentu. Tuntutan atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kinerja dari sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu.

3. Waktu Kerja

Target waktu untuk menghasilkan hasil yang diinginkan perusahaan dalam waktu tertentu.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Untuk mencapai tujuan perusahaan, sangat penting untuk memperhatikan kinerja karyawannya. Perusahaan berusaha mengoptimalkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan strategis perusahaan. Salah satu cara yang digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan mengevaluasi kinerja karyawan (Dwianto et al., 2019).

Kinerja adalah perilaku nyata yang ditunjukkan setiap orang karena dibentuk oleh peran yang mereka mainkan di perusahaan. Penilaian kinerja diperlukan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Penilaian kinerja biasanya mencakup aspek kualitatif dan kuantitatif kinerja. Evaluasi kinerja merupakan salah satu fungsi utama manajemen sumber daya manusia, yang disebut juga dengan evaluasi kinerja, evaluasi pegawai, tinjauan kinerja (Darma & Supriyanto, 2017).

Kinerja ialah hasil upaya individu yang dicapai keterampilan dan tindakan dalam situasi tertentu (Indrasari, 2017). Kinerja dapat diartikan sebagai pencapaian dalam pekerjaan seseorang. Untuk dapat mengevaluasi kinerja karyawan secara baik dan tepat, pengusaha harus dapat mengukur tingkat kinerja karyawan (Fraida Tsalasah et al., 2019).

2.1.3.2 Penilaian Kinerja Karyawan

Sangat mungkin untuk mengukur, mengevaluasi, dan memeriksa sebagai hasil tingkat staf dan dapat dikaitkan dengan tujuan organisasi. Oleh karena itu, kinerja sangat penting untuk pencapaian organisasi (Haq et al., 2020). Pada dasarnya kinerja pegawai akan berbeda satu sama lain. Setiap karyawan dilahirkan dengan kemampuan yang beragam. Kemampuan ini membuat setiap karyawan bekerja secara maksimal. Selanjutnya motivasi yang ada pada diri karyawan juga akan mempengaruhi kinerjanya. Maka wajar jika kinerja pegawai seringkali tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh pimpinan organisasi. Selanjutnya kinerja pegawai tersebut akan mempengaruhi kelangsungan hidup suatu organisasi (Asri et al., 2019).

Pengukuran kinerja pegawai harus dilakukan guna mengevaluasi sejauh mana keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Hasil kerja yang dilakukan pegawai, tingkat pengetahuan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, memiliki inisiatif ketika menghadapi masalah, kemampuan memahami perintah atasan, sikap saling tolong-menolong dan disiplin dalam melaksanakan. fungsi dan posisi mereka. Kesemuanya merupakan elemen yang digunakan oleh organisasi dalam mengukur kinerja karyawannya (Nirmalasari & Amelia, 2020).

Pengukuran kinerja merupakan upaya sistematis untuk membandingkan apa yang dicapai seseorang dibandingkan dengan standar yang ada. Tujuannya untuk mendorong kinerja seseorang agar berada di atas rata-rata. Keberhasilan pencapaian strategi merupakan aspek kunci kinerja bagi manajemen untuk meningkatkannya. Oleh

karena itu, tujuan strategis yang menjadi dasar pengukuran dan inisiatif strategis ditentukan untuk mewujudkan target tersebut. Tujuan strategis dan pengukurannya akan digunakan untuk membuat target yang akan digunakan sebagai standar untuk mengukur kinerja dan menentukan kompensasi yang akan diberikan kepada pegawai, tim, atau unit organisasi (Esthi, 2021).

Menurut Indrasari (2017) konsep yang dapat dijadikan sebagai acuan guna mengukur dan menilai kinerja karyawan, yaitu:

1. Faktor kualitas kerja dinyatakan dalam ketelitian dan ketepatan kerja, kecepatan kerja, keterampilan dan kemampuan bekerja.
2. Faktor kuantitas kerja, kinerja karyawan yang baik diukur dari pencapaian target yang ditetapkan dan kinerja karyawan ketika melakukan pekerjaan baru.
3. Faktor pengetahuan, dengan menguji kemampuan dan pemahaman dari karyawan mengenai sesuatu yang relevan dengan pekerjaan yang dilakukan.
4. Faktor keandalan, karyawan menunjukkan kemampuan dan keandalan ketika menjalankan tugas yang diberikan kepada karyawan dengan baik
5. Faktor kehadiran, dengan memerhatikan perilaku dari karyawan ketika melakukan hal-hal rutin di dalam kantor.
6. Faktor kerjasama, dinilai dari sistem kerjasama antar karyawan untuk menyelesaikan suatu tugas.

2.1.3.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Supriandi & Simanjuntak (2020) ada beberapa indikator yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan, yaitu:

1. Kuantitas hasil kerja. Kuantitas Pekerjaan adalah jumlah tugas yang telah diselesaikan oleh karyawan terhadap harapan yang dimiliki perusahaan terhadap karyawan tersebut.
2. Kualitas hasil kerja. layanan/tugas yang diselesaikan dengan sukses dalam waktu yang diperkirakan, dengan hasil akhir yang memuaskan harapan pemberi kerja
3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas. karyawan melaksanakan tugas yang benar dengan cara yang benar, dengan sedikit membuang waktu dan usaha. Intinya, meningkatkan efisiensi tempat kerja adalah tentang membantu karyawan bekerja lebih cerdas, bukan lebih keras.
4. Kreativitas. Kreativitas adalah kemampuan untuk berpikir tentang tugas atau masalah dengan cara yang berbeda dari yang sudah ada, atau kemampuan untuk menggunakan imajinasi untuk menghasilkan ide-ide baru. Kreativitas dapat membantu Anda memecahkan masalah yang kompleks atau menemukan pendekatan yang menarik untuk memecahkan masalah.

2.1.4 Gender

2.1.4.1 Pengertian Gender

Gender merupakan sebuah perbedaan jenis kelamin yang terjadi karena tingkah laku individu itu sendiri sebagai hasil dari sosial budaya yang panjang, sehingga gender dapat berubah dari satu tempat ke tempat lain, bahkan antar strata sosial ekonomi masyarakat. (Fibrianto, 2018).

Gender adalah sifat yang dibangun secara sosial dan budaya yang dimiliki oleh laki-laki dan perempuan. Gender bukanlah apa yang kita melekat pada kita sejak lahir, juga bukan apa yang kita miliki, itu adalah apa yang kita lakukan dan tunjukkan. (Jalil & Fatimah, 2018).

Gender adalah seperangkat peran yang dapat menyampaikan pesan apakah individu laki-laki maupun perempuan. Ini adalah seperangkat tindakan spesifik yang meliputi cara berpakaian yang baik, sikap dan kepribadian kepribadian yang baik, pekerjaan di luar dan dalam rumah, aktivitas seksual, dan tanggung jawab. Masyarakat yang berbeda menggunakan penjelasan yang berbeda untuk perbedaan gender (Astuti, 2020).

Dari beberapa pengertian gender di atas, peneliti dapat menyimpulkan gender bukanlah sesuatu yang kita bawa sejak lahir, itu adalah sesuatu yang kita lakukan dan tampilkan sebagai karakteristik alami pria dan wanita yang dibentuk oleh pengaruh sosial dan budaya.

2.1.4.2 Indikator Gender

Menurut Sovitriana (2020) ada beberapa indicator yang digunakan untuk menilai gender, yaitu:

1. Peran, peran sosial yang mencakup berbagai perilaku dan sikap yang umumnya dianggap dapat diterima, sesuai, atau diinginkan seseorang berdasarkan jenis kelamin biologis atau yang dirasakan orang tersebut.
2. Perilaku, perbedaan perilaku antar pria dan wanita
3. Mentalitas, kekuatan mental yang dimiliki oleh pria dan wanita ketika sedang menghadapi suatu tekanan dari pekerjaan yang dilakukan
4. Karakteristik emosional, Wanita menunjukkan ekspresi emosional yang relatif lebih kuat, sedangkan pria memiliki pengalaman emosional yang lebih kuat dengan rangsangan marah dan positif.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian dari Saman (2020) yang berjudul “*Effect of Compensation on Employee Stisfaction and Employee Performance*” ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan di Perusahaan Pertambangan. Data sikumpulkan melalui observasi, wawancara dan studi pustaka. Studinya adalah dilakukan terhadap 51 pegawai dengan analisis data menggunakan metode Teknik *Cluster Sampling* Proposional *Random Sampling*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, selain itu kompensasi juga berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian oleh Esthi (2021) yang berjudul “*Effect of Compensation, Work Environment and Communication on Employee Performance in UD. Djaya Listrik and Material*” bertujuan untuk mencari tahu efek kompensasi, lingkungan kerja dan komunikasi kinerja karyawan dengan studi kasus di UD. Djaya Listrik dan Material (UD. DEM). Metode *sampling* telah menjadi metode target sampling sejak UD. DEM terpilih sebagai grosir dan pengecer bahan bangunan dan peralatan. Data dikumpulkan dengan melakukan observasi, angket, dan studi pustaka. Ada beberapa metode analisis dalam penelitian ini seperti, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis linier berganda, dan pengujian hipotesis. Hasilnya, ditemukan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

Studi oleh Darma & Supriyanto (2017) berjudul “*The Effect of Compensation on Satisfaction and Employee Performance*”. Tujuan dari Penelitian ini adalah untuk mencari tahu pengaruh kompensasi atas kepuasan karyawan, kinerja dan kepuasan karyawan untuk memediasi pengaruh kompensasi atas kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia. Hasil dari penelitian adalah kompensasi mempunyai pengaruh pada kepuasan karyawan dan kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Kesimpulan yang dapat diambil adalah kompensasi pada PT.

Telekomunikasi Indonesia sudah tergolong baik dan dapat meningkatkan kepuasan karyawan dan kinerja karyawan.

Penelitian oleh Suswati (2020) yang berjudul “*The Influence of Work Stress on Turnover Intention: Employee Performance as Mediator in Casual-Dining Restaurant*” ini bertujuan untuk mencari tahu pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh kinerja karyawan terhadap keinginan berpindah, stres kerja pada *turnover intentions*, dan menguji pengaruh tidak langsung dari stres kerja terhadap *turnover intentions* melalui kinerja pegawai sebagai mediasi. Penelitian ini dilakukan pada karyawan restoran *casual-dining* di kota Malang, Jawa Timur. Model analisis menggunakan *Partial Least Square*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, kinerja karyawan berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*, stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Tidak langsung pengaruh stres kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* melalui mediasi kinerja karyawan.

Penelitian berjudul “*The Effect of Job Stress, Job Satisfaction and Organizational Commitment on Performance*” yang dilakukan oleh Yanner et al. (2020) dilakukan untuk pengaruh positif kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi; menguji efek negatif dari stres kerja pada komitmen organisasi; efek positif kepuasan kerja terhadap kinerja; efek negatif dari stres kerja pada kinerja; efek positif dari komitmen organisasi terhadap kinerja. Populasi dari objek penelitian adalah 45 orang

guru SMA JBP. Sampel jenuh atau sensus merupakan metode pengambilan sampel yg dipakai. Data akan dianalisis memakai *Partial Least Squares - Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) memakai *SmartPLS*. Hasil dari penelitian yanner ialah stres kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap komitmen dan kinerja organisasi. Selain daripada itu, komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja.

Penelitian berjudul “*The Effect of Stress and Work Overload on Employee’s Performance: A Case Study of Public Sector Universities of Khyber Pakhtunkhwa*” yang dilakukan oleh Haq et al. (2020) memiliki bertujuan untuk mempelajari pengaruh stres dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di berbagai universitas negeri di Khyber Pakhtunkhwa. Untuk studi ini, provinsi Khyber Pakhtunkhwa dipilih terlebih dahulu dan lima (05) universitas sektor publik yang berbeda ditunjuk untuk analisis. Penelitian ini kuantitatif dan untuk tujuan ini. Data yang terkumpul dianalisis dengan menggunakan program SPSS. Analisis korelasi menemukan hubungan antara stres dan variabel yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Alat analisis regresi digunakan untuk menguji pengaruh dua variabel bebas (stres dan beban kerja) terhadap variabel terikat (produktivitas karyawan). Hasil penelitian ini jelas menunjukkan bahwa jika karyawan mengalami stres dan ketidaknyamanan dalam bekerja secara internal atau eksternal karena alasan apapun, efisiensi mereka dalam hubungannya dengan organisasi akan rendah, dan pada akhirnya akan menjadi hambatan untuk mencapai tujuan organisasi.

Penelitian yang berjudul “*The Influence of Job Stress, Job Satisfaction and the Work Environment on Employee Performance at PT Security Mandala Kediri Tabanan*” yang dilakukan oleh Putu et al. (2020). Kinerja dapat dilihat bagaimana seseorang dalam melaksanakan tugasnya tugas yang kesemuanya dapat didukung oleh kemandirian, kreativitas, komitmen, tanggung jawab, dan keyakinan individu dalam bekerja. Kinerja merupakan hal penting yang harus dicapai oleh setiap orang perusahaan termasuk PT. Mandala Security Kediri Tabanan, faktor yang mempengaruhi kinerja meliputi stres kerja, kepuasan kerja, lingkungan, kepemimpinan, dan desain pekerjaan. Namun dari hasil penelitian pendahuluan memperoleh informasi dari pimpinan perusahaan bahwa pekerjaan stres, kepuasan kerja dan lingkungan kerja diperkirakan memiliki pengaruh dominan. Penelitian ini dilakukan di PT. Keamanan Mandala Kediri Tabanan. Jumlah sampel yang dikumpulkan adalah 54. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasilnya, ditemukan bahwa stres kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Keamanan Mandala oleh Kediri Tabanan. Penelitian selanjutnya dapat membangun penelitian ini dengan menggunakan variabel lain yang secara teoritis dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti kepemimpinan.

Penelitian yang dilakukan oleh Grasiawaty & Handayani (2020) yang berjudul “*The Role of Work Stress on Individual Work Performance: Study in Civil Servants*”. Penelitian ini berusaha mengidentifikasi peran stres kerja dalam tiga jenis kinerja

individu (kinerja tugas, kinerja kontekstual, dan perilaku kerja yang tidak produktif). Penelitian sebelumnya telah menunjukkan berbagai jenis kinerja yang terkait dengan beban kerja yang berbeda. Survei dilakukan terhadap 83 petugas di unit kerja di Jakarta. Data dianalisis dengan Lavaan dalam program R. Hasilnya menunjukkan bahwa "kontrol" dan "dukungan rekan" sangat terkait dengan tugas dan konteks. Kekuatan. Untuk perilaku kerja yang tidak produktif, "peran" dan "perubahan" berdampak positif pada perilaku. Hasil ini menunjukkan bahwa kinerja kerja yang berbeda dari berhubungan dengan berbagai jenis stres kerja. Hasil dan implikasi lain didiskusikan.

Penelitian dari Rachma (2019) yang berjudul "*The Effect of Financial Compensation and Motivation on Performance with Gender Equality as The Moderating Variable In The Regional Secretariat of East Java Province: The Study of Non-Permanent Employees with Work Agreements*". Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh kompensasi finansial dan motivasi terhadap kinerja Pegawai Tidak Tetap dengan Perjanjian Kerja dengan kesetaraan gender sebagai variabel moderasi di Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dipadukan dengan desain metode penjelasan. Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa: 1.) Kompensasi finansial berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja; 2.) Motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja; 3.) Kesetaraan gender berpengaruh positif dan signifikan efek pada kinerja; 4.) Kompensasi finansial dan motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja Pegawai Tidak Tetap dengan Perjanjian Kerja

dengan jenis kelamin sebagai variabel *moderating* dalam Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur.

Penelitian dari Ariyanti et al. (2020) yang berjudul “Perbedaan Tingkat Kinerja Ditinjau Dari Jenis Kelamin Pegawai Tata Usaha Di Perguruan Tinggi” bertujuan untuk mengetahui tingkat kinerja pegawai sesuai jenis kelamin, mengetahui tingkat kinerja pegawai sesuai jenis kelamin wanita, serta mengetahui terdapat atau tidaknya perbedaan kinerja sesuai jenis kelamin pegawai. Penelitian ini artinya penelitian deskriptif komparatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan di masing-masing unit pada lingkungan Universitas Negeri Malang (UM) memakai proportional random sampling dengan jumlah sampel sebanyak 301 orang pegawai. Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini yakni analisis deskriptif dan independent sample t-test menggunakan donasi acara SPSS 24.0. Simpulan dalam penelitian ini adalah (1) tingkat kinerja pegawai UM dengan jenis kelamin laki-laki berada pada kategori sangat baik, (2) tingkat kinerja pegawai UM dengan jenis kelamin perempuan berada pada kategori sangat baik, dan (3) tidak ada perbedaan kinerja berdasarkan jenis kelamin pegawai, melalui kualitas, kuantitas, efektivitas, ketepatan waktu dan kemandirian diharapkan seluruh pegawai memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan yang sama baiknya. Melalui pengetahuan dan keterampilan dalam memahami pekerjaan ke depannya dapat mempertahankan kinerja yang sangat baik.

Penelitian yang dilakukan oleh Fathonah et al. (2020) dengan judul “Pengaruh Peran Gender Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum

Daerah Tarakan Provinsi Kalimantan Utara”. Penelitian bertujuan untuk memberikan perawatan medis yang memadai kepada masyarakat umum di Pulau Tarakan. Sampel penelitian terdiri dari 210 perawat. Analisis yang digunakan adalah uji normalitas, statistik deskriptif, analisis regresi linier berganda, dan uji-T untuk menguji hipotesis. Untuk variabel peran gender, $p = 0,000$ atau $p < 0,05$. Artinya, sebagian, peran gender memiliki dampak positif dan signifikan terhadap praktik keperawatan. Oleh karena itu, dapat dihipotesiskan bahwa variabel peran gender berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Pada variabel stres tugas diperoleh koefisien regresi sebesar 0,272 dengan $p = 0,000$ atau $t = 4,726$ pada $p < 0,05$. Dengan kata lain, stres kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kerja perawat. Jadi, semakin banyak stres, masalah, dan beban kerja di luar pekerjaan, semakin sulit bagi perawat untuk fokus pada perawatan pasien dan menerima penurunan produktivitas.

Pada penelitian Christy et al. (2020) dengan judul “*The Correlation between Gender and Work Stress with the Fatigue of Lecturers*”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mencari tahu hubungan antara jenis kelamin, stres kerja dan kelelahan pada dosen Universitas Surabaya. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif yang dilakukan pada salah satu fakultas Universitas Surabaya. Desain studi ialah cross-sectional. Data berasal dari survei yang akan dibagikan kepada dosen yang memenuhi kriteria, sebanyak 43 responden. Hasil: Menurut penelitian, 16 (57,2%) responden wanita mengalami kelelahan sedang. Sebanyak 19 (63,3%) responden dengan stres ringan mengalami kelelahan ringan. Korelasi gender dengan kelelahan adalah 0,811,

dan korelasi antara stres kerja dan kelelahan adalah 0,000. Meskipun nilai-nilai ini menunjukkan tidak ada korelasi antara jenis kelamin dan kelelahan, ada korelasi satu arah yang kuat antara stres kerja dan kelelahan. Kesimpulan: Timbulnya kelelahan tidak tergantung jenis kelamin, dan kelelahan yang tinggi mungkin disebabkan oleh tingginya stres kerja yang dialami.

Penelitian dari Pertiwi et al. (2017) yang berjudul “Hubungan Antara Beban Kerja Mental dengan Stres Kerja Dosen di Suatu Fakultas” Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mencari tahu hubungan antara beban kerja mental dan stres kerja dosen Fakultas Universitas X. Populasinya adalah para dosen di Fakultas Universitas X, X di Semarang. Pengambilan sampel dilakukan dengan cara purposive sampling, dengan hasil 50 sampel yang akan digunakan dalam pengujian data. Independen variabelnya adalah beban kerja mental dan variabel terikatnya adalah stres kerja. Kuesioner General Health Questionary (GHQ) -12 digunakan untuk mengumpulkan data stres kerja, sedangkan kuesioner yang mengacu pada NASA-TLX digunakan untuk mengukur beban kerja mental. Data yang terkumpul diolah dan dianalisis dengan menggunakan uji statistik Product Moment Pearson dengan taraf signifikansi $p = 0,05$. Hasil dari pengujian menunjukkan bahwa ada hubungan antara beban kerja dengan pekerjaan tegangan (nilai : 0,25). Peneliti berharap Fakultas dapat melakukan pemetaan untuk beban kerja dosen agar lebih sistematis.

2.3 Kerangka Berpikir

2.3.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal dan untuk mencapai dan bahkan melebihi tujuan kerja yang telah ditentukan. Ketika seorang karyawan puas dengan kompensasi yang diterima baik dalam bentuk finansial, seperti gaji, bonus atau tunjangan, dan dalam bentuk non-moneter, dalam bentuk hadiah, penghargaan atau promosi, karyawan akan bekerja untuk meningkatkan kinerja (Esthi, 2021). Pemberian kompensasi yang baik dapat membentuk kinerja pegawai menjadi lebih baik dalam perusahaan (Saman, 2020).

Hasil penelitian menurut Darma & Supriyanto (2017; Esthi (2021); Saman (2020), Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi berupa upah, bonus, tunjangan, program perjalanan dan pembayaran liburan secara langsung dan positif mempengaruhi produktivitas karyawan.

2.3.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Stres kerja akan mempengaruhi kinerja, kesehatan, dan akurasi karyawan dalam mengerjakan tugas pekerjaannya (Lestari & Rizkiyah, 2021). Stres di tempat kerja merupakan aspek penting bagi perusahaan, terutama dalam hal produktivitas karyawan. Sebuah perusahaan harus berkinerja baik atau berkinerja tinggi sehingga dapat berkontribusi pada keuntungan perusahaan (Fraida Tsalasah et al., 2019).

Hasil penelitian dari Haq et al. (2020); Suswati (2020); Yanner et al. (2020) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, Hasil penelitian memberikan bukti yang jelas bahwa jika karyawan stres karena alasan apapun baik internal maupun eksternal dan terbebani, tidak nyaman dalam pekerjaan mereka, kinerja mereka terhadap organisasi akan rendah yang pada akhirnya akan membuat hambatan dalam mencapai tujuan perusahaan.

2.3.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan melalui Gender

Dalam sebuah perusahaan, gender terkait dengan kemampuan pekerja untuk melakukan pekerjaan dan perilaku pekerja. Kesenjangan upah gender terus berlanjut dan terus berlanjut. Kesenjangan ini merupakan hasil dari norma dan bias gender yang terjalin seluruh wanita di dunia kerja (Miller & Vagins, 2018). Tidak ada perbedaan antara pekerja laki-laki dan perempuan dalam proses pelaksanaan pekerjaan. Oleh karena itu, membuat kinerja karyawan pria dan wanita menjadi serupa. (Ariyanti et al., 2020).

2.3.4 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Gender

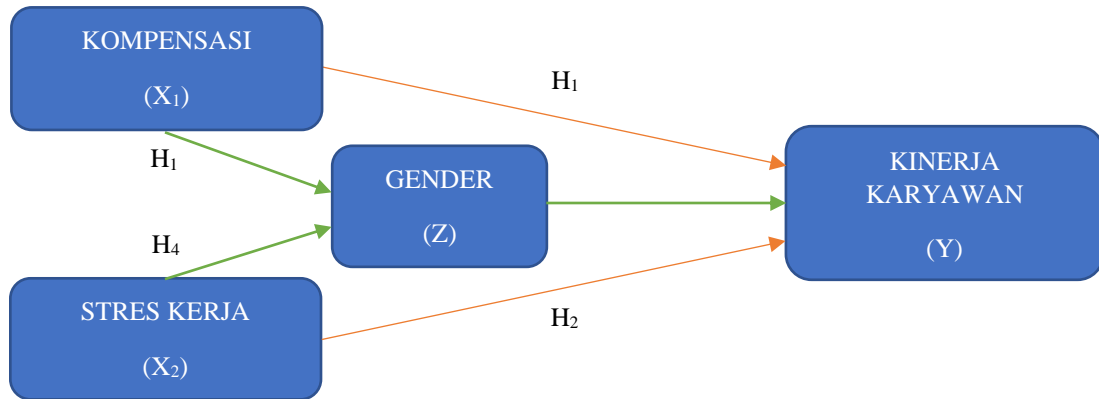
Ada dua tipe orang yang menghadapi stres. Mereka yang menganggap stres sebagai tantangan dan mereka yang menganggapnya sebagai ancaman. Para perempuan cenderung menghadapi stress dengan respon antara lain dengan bersikap diam, sabar, dan toleran ketika menghadapi stress dari lingkungan kerja (Sovitriana, 2020). Tuntutan dari tempat kerja dan dari keluarga bisa menyebabkan stress pada individu. Kesempatan bekerja untuk wanita tidak selalu mendapat respon yang positif

dari lingkungan sekitar karena peran utama dari wanita terutama bagi mereka yang sudah menikah adalah menjadi seorang ibu rumah tangga. Jika wanita bekerja, secara otomatis wanita akan mendapat peran ganda yaitu seorang ibu atau istri dan juga sebagai seorang karyawan (Christy et al., 2020).

Kemampuan yang ditemukan sebagai prediktor kinerja paling signifikan untuk pria dan peluang untuk menjadi yang terkuat prediktor kinerja untuk wanita. Laki-laki mengaitkan kinerja pekerjaan dengan faktor internal sedangkan perempuan mengaitkan hasil kinerja mereka dengan fitur dari lingkungan eksternal di mana mereka bekerja (Edgar et al., 2021).

Pertiwi et al. (2017) berpendapat bahwa karyawan yang diberikan stress yang berlebihan dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan hingga tidak maksimal. Wanita pekerja yang memiliki peran ganda, yakni sebagai seorang pekerja yang profesional dan ibu rumah tangga sangat berkemungkinan untuk mengalami stress apabila pengelolaan waktu dan tenaga yang tidak baik pada dua peran tersebut.

Atas dasar hubungan antar variable yang telah dijelaskan sebelumnya, terdapat kerangka berpikir dari penelitian ini sebagai berikut.



Sumber: Peneliti, 2021

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir

2.4 Hipotesis

Bersumber pada landasan teori, penelitian terdahulu dan kerangka berpikir yang terurai diatas, peneliti dapat menyatakan hipotesis penelitian sebagai berikut.

H₁: Diduga kompensasi berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan pada PT Buana Logistik Mandiri Sukses

H₂: Diduga stress kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan pada PT Buana Logistik Mandiri Sukses

H₃: Diduga kompensasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui gender pada PT Buana Logistik Mandiri Sukses

H₄: Diduga stress kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui gender pada PT Buana Logistik Mandiri Sukses



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan metode kuantitatif yang menjelaskan tentang kompensasi dan stress kerja pada kinerja karyawan PT Buana Logistik Mandiri sukses melalui Gender sebagai variable kontrol. Data akan dikumpul dengan menyebarkan kuesioner dengan bantuan *google form* dalam bentuk link kepada responden untuk diisi dan ditemukan jawabannya. Jenis penelitiannya berupa pengujian hipotesis/eksplanatori yang bertujuan untuk menguji hubungan hipotesis antar variabel.

3.2 Sifat Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian yang bersifat replikasi dan pengembangan. Dengan kata lain ini suatu penelitian pengulangan dari penelitian terdahulu yang serupa tetapi objek, variabel, dan periode yang diteliti berbeda. Perbedaan penelitian ini dengan sebelumnya terletak pada perusahaan yang diteliti yaitu pada PT Buana Logistik Mandiri Sukses dan penambahan kompensasi sebagai variable bebas dan gender sebagai variable control.

3.3 Lokasi dan Periode Penelitian

3.3.1 Lokasi Penelitian

Objek yang akan diteliti dalam penelitian ini, yaitu PT Buana Logistik Mandiri Sukses beralamat di MCP Industrial Complex Blok A2 No 6, Jalan Kerapu, Tj. Sengkuang, Kec. Batu Ampar, Kota Batam, Kepulauan Riau. PT Buana Logistik Mandiri Sukses bergerak dibidang Freight Forwarding, yang menyediakan jasa pengiriman barang baik ekspor maupun impor yang digunakan oleh perusahaan.

3.3.2 Periode Penelitian

Penelitian mengenai “Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Buana Logistik Mandiri Sukses melalui Gender sebagai Variabel Kontrol” berlangsung dari bulan September 2021 hingga Januari 2022. Berikut adalah jadwal pelaksanaan penelitian.

Tabel 3. 1 Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	September 2021				Oktober 2021				November 2021				Desember 2021				Januari 2022			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penentuan Judul	■	■	■	■																
2	Penulisan Bab I, Bab II dan Bab III					■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■				
3	Pengumpulan Data															■					
4	Pengolahan Data															■					
5	Penulisan Bab IV dan Bab V																	■	■	■	■
6	Menyerahkan Penelitian																				■

Sumber: Peneliti, 2021

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT Buana Logistik Mandiri Sukses. Jumlah dari populasi adalah 103 orang.

3.4.2 Sampel

Metode pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh. Sampling jenuh adalah metode pengambilan sampel yang menggunakan seluruh populasi sebagai sampel karena ukuran populasinya relatif kecil. Oleh karena itu sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Buana Logistik Mandiri Sukses yang berjumlah 103 orang.

Tabel 3. 2 Jumlah Karyawan PT Buana Logistik Mandiri Sukses

No	Jabatan	Jumlah Karyawan
1	Accounting	10
2	Cleaning Service	1
3	Customer Service	6
4	HRD	1
5	Legal	5
6	Manajemen	3
7	Marketing	1
8	Mekanik	12
9	Oliman	2
10	Operator	9
11	Purchasing	2
12	Security	7
13	Supir	38
14	Tally	6
	Total	103

Sumber: Peneliti, 2021

3.5 Sumber Data

Data-data yang dikumpulkan dan diolah dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data primer terkumpul dari kuesioner yang dibagikan kepada karyawan PT Buana Logistik Mandiri Sukses. Bersama dengan data yang diperoleh dari *HRD* PT Buana Logistik Mandiri Sukses seperti data karyawan PT Buana Logistik Mandiri Sukses. Data sekundernya berupa informasi yang didapati dari *e-journal* dan *e-book* yang relevan dengan penelitian ini sebagai panduan teori dalam penelitian.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Kuesioner akan digunakan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian ini. Kuesioner akan dibuat di google form dan bagikan link dari kuesioner tersebut kepada seluruh karyawan PT Buana Logistik Mandiri Sukses. Kuesioner menggunakan skala *likert*. Dengan menggunakan skala *likert*, variabel yang akan diteliti diukur dari indikator-indikator variabel. Indikator-indikator tersebut kemudian digunakan sebagai dasar untuk menyusun butir-butir soal kuesioner yang dapat berbentuk pertanyaan atau pernyataan.

Tabel 3. 3 Skala *Likert*

Jawaban	Kode	Nilai
Sangat Tidak Setuju	STS	1
Tidak Setuju	TS	2
Netral	KS	3
Setuju	S	4
Sangat Setuju	SS	5

Sumber: Peneliti, 2021

3.7 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Pada penelitian ini meneliti dua variable independent yaitu kompensasi (X_1) dan stress kerja (X_2), satu variable dependen yaitu kinerja karyawan (Y) dan satu variable control yaitu gender (Z).

Tabel 3. 4 Tabel Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Pengukuran
Kompensasi (X_1)	Kemampuan dan tanggung jawab perusahaan untuk membalas jasa karyawan dan memberi kompensasi kepada mereka atas pekerjaan dalam bentuk uang atau barang. sesuai dengan aturan dan kontrak yang sudah ditetapkan	1. Upah atau Gaji 2. Insentif 3. Tunjangan	Likert
Stres Kerja (X_2)	faktor psikologis karyawan dalam mempengaruhi emosi dan proses berpikir terhadap tuntutan tertentu yang melebihi kemampuan orang itu sendiri untuk mengatasinya pekerjaan tersebut.	1. Konflik 2. Beban Kerja 3. Waktu Kerja	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Keberhasilan individu dalam melakukan tugasnya	1. Kuantitas hasil kerja 2. Kualitas hasil kerja 3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas 4. kreatifitas	Likert
Gender (Z)	Gender bukanlah sesuatu yang kita bawa sejak lahir melainkan sesuatu yang kita lakukan dan tunjukkan, sebagai fitur alami pria dan wanita yang dikonstruksi secara sosial dan budaya.	1. Peran 2. Perilaku 3. Mentalitas 4. Karakteristik emosional	Likert

Sumber: Peneliti, 2021

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah metode khusus yang pada dasarnya digunakan untuk menghitung, menggambarkan, dan meringkas data penelitian yang dikumpulkan dengan cara yang logis, bermakna, dan efisien. Statistik deskriptif dilaporkan secara numerik dalam teks dan/atau tabelnya, atau grafik (Vetter, 2017). Sebelum melakukan analisa deskriptif, perlu dibuat rentang skalanya yang akan dijadikan sebagai prodoman dalam analisis deskriptif. Adapun perhitungan rentang skala sebagai berikut.

$$RS = \frac{n(m-1)}{m}$$

Rumus 3. 1 Rentang Skala

Keterangan:

RS	= Rentang skala	M	= Jumlah alternative jawaban
N	= Jumlah sampel		

Berdasarkan rumus 3.1 dapat dihitung rentang skala sebagai berikut.

$$RS = \frac{103(5 - 1)}{5}$$

$$RS = \frac{103(4)}{5}$$

$$RS = 82,4$$

Tabel 3. 5 Rentang Skala

No	Kelas	Keterangan
1	103,0 – 185,3	Sangat Tidak Setuju
2	185,4 – 267,7	Tidak Setuju
3	267,8 – 350,1	Netral
4	350,2 – 432,5	Setuju
5	432,6 – 515,0	Sangat Setuju

Sumber: Peneliti, 2021

3.8.2 Uji Kualitas Data

3.8.2.1 Uji Validitas

Uji Validitas ialah uji yang dipergunakan untuk mencari tahu tingkat keefektifan suatu instrumen penelitian atau alat pengumpulan data untuk memperoleh data. Di penelitian kali ini digunakan untuk mencari tahu apakah kuesioner efektif dalam memperoleh data dan seberapa tepat pernyataan atau pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner (Hardani. Ustiauwaty, 2017). Rumus dari uji validitas sebagai berikut.

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x \sum y)}{\sqrt{[n\sum x^2 - (\sum x)^2][n\sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Rumus 3. 2 Uji Validitas

Sumber: Yusup (2018)

Keterangan:

r hitung = Koefisien Relasi

n = jumlah data

$\sum xy$ = Jumlah perkalian antara variable x dan y

$\sum x^2$ = jumlah dari kuadrat nilai x

$\sum y^2$ = jumlah dari kuadrat nilai y

$(\sum x)^2$ = jumlah dari nilai x yang kemudian dikuadratkan

$(\sum y)^2$ = jumlah dari nilai y yang kemudian dikuadratkan

Pengujian validitas data menggunakan tingkat signifikan 0,05. Kriteria uji validitas yang menghubungkan antar setiap butir soal indikator dengan skor keseluruhan konstruk yakni.

1. Jika r hitung $>$ r table, maka H_a diterima. Kesimpulannya adalah pernyataan dikatakan valid
2. Jika r hitung $<$ r table, maka H_0 diterima. Kesimpulannya adalah pernyataan dikatakan tidak valid

Tabel 3. 6 Hasil Uji Validitas Kuesioner

Butir Soal	Pearson Correlation	R tabel	Keputusan
X1.1	.421**	0,361	Valid
X1.2	.472**	0,361	Valid
X1.3	.467**	0,361	Valid
X1.4	.475**	0,361	Valid
X1.5	.540**	0,361	Valid
X1.6	.326**	0,361	Valid
X2.1	.498**	0,361	Valid
X2.2	.554**	0,361	Valid
X2.3	.544**	0,361	Valid
X2.4	.559**	0,361	Valid
Y1	.290**	0,361	Valid
Y2	.470**	0,361	Valid
Y3	.282**	0,361	Valid
Y4	.232*	0,361	Valid
Z1	.547**	0,361	Valid
Z2	.532**	0,361	Valid
Z3	.567**	0,361	Valid
Z3	.537**	0,361	Valid

Sumber: Hasil olah data menggunakan SPSS

Berdasarkan hasil uji validitas kuesioner dari 30 responden, R_{hitung} atau pearson correlation lebih besar dari pada 0,361 atau R_{tabel} $df = 28$ dengan tingkat signifikansi 5% untuk uji dua arah.

3.8.2.2 Uji Reliabilitas

Penulis menggunakan uji reliabilitas untuk menentukan konsistensi instrumen penelitian dan apakah hasil dari instrumen penelitian selalu konsisten saat pengukuran diulang. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika diperoleh hasil yang sama meskipun dilakukan beberapa kali pengukuran. Umumnya, keabsahan data diuji terlebih dahulu sebelum dilakukan pengujian keaslian data. Ini karena data yang akan diukur harus valid. Kemudian dilanjutkan ke uji reliabilitas data. Namun, jika data pengukuran tidak valid, tidak perlu menguji reliabilitas data tersebut. (Hardani. Ustiawaty, 2017). Pada data reability, apabila $R_{hitung} > R_{table}$ maka data realible. Rumus uji reliabilitas sebagai berikut.

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Rumus 3. 3 Uji Reliabilitas

Sumber: Yusup (2018)

Keterangan

r_{hitung} = Koefisien reabilitas instrument

k = jumlah butir pertanyaan yang sah

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varian butir

σ_t^2 = varian skor soal

Reliabilitas yang tinggi ditunjukkan dengan nilai r hitung mendekati angka 1. Nilai koefisien reliabilitas biasanya menunjukkan secara empirik oleh suatu angka dan tinggi rendahnya reliabilitas.

Tabel 3. 7 Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner

Butir Soal	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keputusan
X1.1	0,780	Andal
X1.2	0,776	Andal
X1.3	0,776	Andal
X1.4	0,775	Andal
X1.5	0,771	Andal
X1.6	0,785	Andal
X2.1	0,774	Andal
X2.2	0,770	Andal
X2.3	0,771	Andal
X2.4	0,770	Andal
Y1	0,787	Andal
Y2	0,777	Andal
Y3	0,786	Andal
Y4	0,792	Andal
Z1	0,770	Andal
Z2	0,771	Andal
Z3	0,769	Andal
Z4	0,771	Andal

Sumber: Hasil olah data menggunakan SPSS

Berdasarkan hasil uji reliabilitas kuesioner dari 30 responden. Rata-rata dari *Cronbach's Apha* adalah 0,786. Berdasarkan table 3.7 tingkat reliabilitas, hasil *Cronbach's Alpha* berada direntang 0,60-0,80. Maka dari itu kuesioner yang digunakan untuk penelitian merupakan kuesioner yang andal.

Tabel 3. 8 Tingkat Reliabilitas

Nilai Cronbach's Alpha	Tingkat Keandalan
0,00 – 0,20	Kurang andal
>0,20 – 0,40	Agak andal
>0,40 – 0,60	Cukup andal
>0,60 – 0,80	Andal
>0,80 – 1,00	Sangat andal

Sumber: Peneliti, 2021

3.8.3 Uji Asumsi Klasik

3.8.3.1 Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi memiliki korelasi yang tinggi antara variabel bebas (independen). Jika korelasi yang tinggi ditemukan antara variabel independen, itu mungkin menunjukkan adanya gejala multikolinear dalam penelitian ini. Nilai untuk VIF dimulai dari 1 dan tidak memiliki batas atas. Aturan umum untuk menafsirkan VIF adalah sebagai berikut: Nilai 1 menunjukkan tidak ada korelasi antara variabel prediktor yang diberikan dan variabel prediktor lainnya dalam model. Nilai antara 1 dan 5 menunjukkan korelasi moderat antara variabel prediktor yang diberikan dan variabel prediktor lainnya dalam model, tetapi ini seringkali tidak cukup parah untuk memerlukan perhatian. Nilai yang lebih besar dari 5 menunjukkan potensi korelasi yang tinggi antara variabel predictor yang diberikan dan variabel prediktor lainnya dalam model. Dalam hal ini, perkiraan koefisien dan nilai-p dalam keluaran regresi kemungkinan besar tidak dapat diandalkan.

3.8.3.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan dari asumsi klasik. Heteroskedastisitas merupakan kondisi adanya perbedaan varians dari residual untuk semua pengamatan dalam model regresi. Prasyarat yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah tidak terdapat tanda-tanda heteroskedastisitas. Jika varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tidak berubah, dikatakan variansnya sama, jika tidak, dikatakan heteroskedastis. Uji heteroskedastisitas menggunakan teknik uji *Glejser*. Uji *Glejser* dilakukan dengan meregresi variabel bebas dengan nilai mutlak residunya. Kondisi heteroskedastisitas terjadi ketika variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikansi lebih besar atau sama dengan 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika nilai signifikansi antara variabel bebas dan residual mutlak lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

3.8.3.3 Uji Linearitas

Persyaratan asumsi dasar untuk melakukan uji regresi merupakan uji linearitas. Pengujian linearitas untuk mencari tahu apakah terdapat hubungan yang linear secara signifikan atau tidak. Untuk melakukan analisis jalur, harus terdapat hubungan yang linear antara variable predictor dengan variable kriterium. Pada uji linieritas, bagian yang harus diperhatikan dalam pengambilan keputusan adalah membandingkan nilai signifikansi 0,05 dan membandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} .

3.8.4 Uji Normalitas

Uji normalitas ialah salah satu pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah suatu data terdistribusi normal atau tidak. Caranya adalah dengan membaca histogram residual yang dihasilkan SPSS, apakah histogram residual memiliki bentuk “lonceng” atau tidak. Selain melihat histogram residual, anda dapat membandingkan skor sampel anda dengan sekumpulan skor yang terdistribusi normal dengan rata-rata dan standar deviasi yang sama; hipotesis nol adalah bahwa "distribusi sampel normal." Jika uji signifikan, distribusinya tidak normal. Untuk ukuran sampel kecil, uji normalitas memiliki sedikit kekuatan untuk menolak hipotesis nol dan oleh karena itu sampel kecil paling sering lulus uji normalitas. Untuk ukuran sampel yang besar, hasil yang signifikan akan diperoleh bahkan dalam kasus penyimpangan kecil dari normalitas, meskipun penyimpangan kecil ini tidak akan mempengaruhi hasil uji parametrik. Uji K-S adalah fungsi distribusi empiris (EDF) di mana fungsi distribusi kumulatif teoritis dari distribusi uji dikonstraskan dengan EDF data, keadaan normal didapatkan atau memenuhi uji normalitas artinya adalah ketika nilai hasil uji normalitas yang difokuskan pada nilai Asimp.Sig (2-tailed) variabel residual nilainya berada pada angka lebih dari 0,05 atau 5% dan pada keadaan yang sebaliknya, jika nilai Asimp.Sig (2-tailed) berada di bawah 0,05 atau 5% maka data tersebut tidak memenuhi uji normalitas

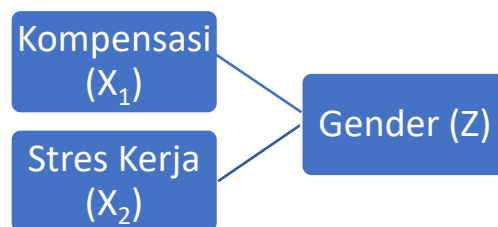
Kondisi normalitas diperoleh atau kriteria normalitas terpenuhi. Artinya, ketika hasil uji normalitas diarahkan ke nilai signifikansi dari nilai variabel residual yang lebih

besar dari 0,05 atau 5%. Jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 atau 5%, maka data tidak memenuhi kriteria normalitas (Nihayah, 2019).

3.8.5 Analisis Jalur

Analisis jalur adalah analisis lanjutan dari analisis regresi linear berganda. Model analisis jalur dilakukan untuk mengetahui sebab-akibat yang langsung maupun tidak langsung terhadap variable terikat (Hamid et al., 2019). Beberapa asumsi klasik yang harus dipatuhi dalam analisis jalur adalah data harus berdistribusi normal, tidak terjadi multikolinearitas, variable harus memiliki hubungan yang linear dan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Dalam melakukan uji analisis jalur, dibutuhkan diagram jalur untuk menggambarkan permasalahan atau hubungan pengaruh variable eksogen (variable bebas) terhadap variable endogen (variable terikat). Setelah itu kita harus menentukan persamaan structural untuk mengetahui pengaruh antar variable yang ada pada diagram jalur. Diagram jalur dan persamaan structural model pertama sebagai berikut.



$$Z = \rho_{ZX1}x_1 + \rho_{ZX2}x_2 + e$$

Gambar 3. 1 Diagram Jalur dan Persamaan Strukturan Model Pertama

Keterangan:

Z = Gender

ρ_{ZX_1} = Koefisien Jalur Gender terhadap Kompensasi

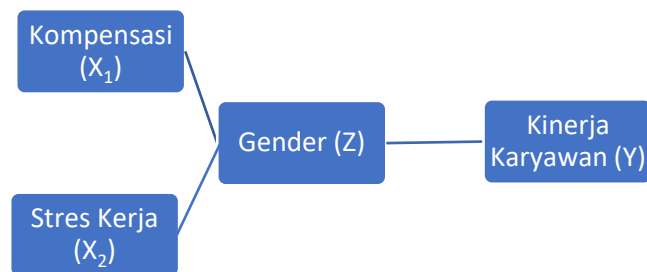
X₁ = Kompensasi

ρ_{ZX_2} = Koefisien Jalur Gender terhadap Stres Kerja

X₂ = Stres Kerja

e = Faktor lain yang Mempengaruhi Pengungkapan Gender

Diagram jalur dan persamaan structural model kedua sebagai berikut.



$$Y = \rho_{YX_1}x_1 + \rho_{YX_2}x_2 + \rho_{YZ}Z + e$$

Gambar 3. 2 Diagram Jalur dan Persamaan Struktural Model Kedua

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

ρ_{YX_1} = Koefisien Jalur Kinerja Karyawan terhadap Kompensasi

X₁ = Kompensasi

ρ_{YX_2} = Koefisien Jalur Kinerja Karyawan terhadap Stres Kerja

X₂ = Stres Kerja

ρ_{YZ} = Koefisien Jalur Kinerja Karyawan terhadap Gender

Z = Gender

e = Faktor lain yang Mempengaruhi Pengungkapan Kinerja Karyawan

3.9 Uji Hipotesis

3.9.1 Uji T

Uji partial (uji t) adalah uji yang dilakukan untuk melihat apakah suatu variable independent berpengaruh atau tidak terhadap variable dependen dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Kriteria uji T berdasarkan hipotesis yang dirumuskan diatas sebagai berikut.

1. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

- a. Jika T hitung lebih kecil dari T tabel dan nilai signifikan lebih besar dari tingkat signifikansi yang telah ditetapkan sebesar 0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hipotesis nol yang diterima berbunyi kompensasi tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan PT Buana Logistik Mandiri Sukses
- b. Jika T hitung lebih besar dari T tabel dan nilai signifikan lebih besar dari tingkat signifikansi yang telah ditetapkan sebesar 0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hipotesis alternative yang diterima berbunyi kompensasi berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan PTs Buana Logistik Mandiri Sukses

2. Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan

- a. Jika T hitung lebih kecil dari T tabel dan nilai signifikan lebih besar dari tingkat signifikansi yang telah ditetapkan sebesar 0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hipotesis nol yang diterima berbunyi stress

kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan PT Buana Logistik Mandiri Sukses

- b. Jika T hitung lebih besar dari T tabel dan nilai signifikan lebih besar dari tingkat signifikansi yang telah ditetapkan yaitu 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hipotesis alternative yang diterima berbunyi stress kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan PTs Buana Logistik Mandiri Sukses
3. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui gender sebagai variable control
 - a. Jika T hitung lebih kecil dari nilai T tabel dan nilai signifikan lebih besar dari tingkat signifikansi yang telah ditetapkan yaitu 0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hipotesis nol yang diterima berbunyi kompensasi tidak berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui gender pada PT Buana Logistik Mandiri Sukses
 - b. Jika T hitung lebih besar dari T tabel dan nilai signifikan lebih besar dari tingkat signifikansi yang telah ditetapkan sebesar 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hipotesis alternative yang diterima berbunyi kompensasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan melalui gender pada PT Buana Logistik Mandiri Sukses
 4. Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan melalui gender sebagai variable control

- a. Jika T hitung lebih kecil dari T tabel dan nilai signifikan lebih besar dari tingkat signifikansi yang telah ditetapkan yaitu 0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hipotesis nol yang diterima berbunyi stress kerja tidak berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui gender pada PT Buana Logistik Mandiri Sukses
- b. Jika T hitung lebih besar dari T tabel dan nilai signifikan lebih besar dari tingkat signifikansi yang telah ditetapkan yaitu 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hipotesis alternative yang diterima berbunyi stress kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan melalui gender pada PT Buana Logistik Mandiri Sukses

3.9.2 Uji F

Uji Simultan (uji F) adalah uji yang dilakukan untuk melihat apakah semua variable independen secara bersama-sama berpengaruh atau tidak terhadap variable dependen dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} .

1. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka hipotesis di tolak, artinya secara bersama-sama variable kompensasi dan stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui gender sebagai variable kontrol.
2. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka hipotesis di terima, artinya secara bersama-sama variable kompensasi dan stress kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui gender sebagai variable control

