

**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



**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,

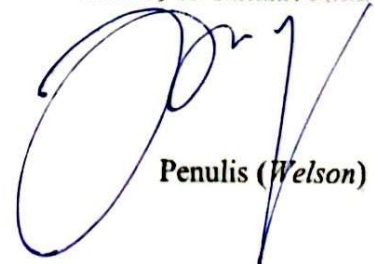
Terpujilah Sanghyang Adi Buddha Tuhan Yang Maha Esa, Sang Tri Ratna, serta Boddhisattva yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi 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