

**PENGARUH KOMPENSASI DAN STRESS
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT I-
TECH GENERAL ENGINEERING**

SKRIPSI



Oleh:
Septiawan
140910057

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2018**

**PENGARUH KOMPENSASI DAN STRESS
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT I-
TECH GENERAL ENGINEERING**

SKRIPSI

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



**Oleh:
Septiawan
140910057**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2018**

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertandatangan di bawah ini saya:

Nama : Sepiawan
NPM/NIP : 140910057
Fakultas : Bisnis
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “**Skripsi**” yang saya buat dengan judul:

PENGARUH KOMPENSASI DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT I-TECH GENERAL ENGINEERING

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

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

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

Batam, 1 Febuari 2018

Materai 6000

Septiawan

140910057

**PENGARUH KOMPENSASI DAN STRESS
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT I-
TECH GENERAL ENGINEERING**

SKRIPSI

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

Oleh:

Septiawan

140910057

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

Batam, 01 Febuari 2018

**Suryo Budi Pranoto, S.E., M.M
Pembimbing**

ABSTRAK

Perkembangan dunia bisnis yang sangat pesat dan persaingan yang semakin ketat menjadikan setiap organisasi harus menghadapi tantangan yang menuntut sumber daya manusia yang berkualitas. Kualitas sumber daya manusia ditandai dengan SDM yang kreatif, memiliki kemampuan serta kemauan yang tinggi. Sumber daya manusia itu bersifat dinamis dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang, sehingga perlu mendapatkan perhatian dari pihak organisasi karena kualitas manusia sebagai tenaga kerja merupakan modal dasar dalam masa pembangunan. Tenaga kerja yang berkualitas akan menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal sesuai dengan target kerjanya. Setiap organisasi ingin memiliki sumber daya manusia yang profesional, loyal, berdedikasi tinggi dan terjamin kesejahteraannya, menyadari bahwa sumberdaya manusia adalah *asset* yang sangat penting, yang menggerakkan seluruh roda organisasi, maka pengembangan sumber daya manusia ditempatkan pada urutan tertinggi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh kompensasi dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT I-Tech General Engineering. Sampel yang diambil dengan teknik *non probability sampling* dengan metode sampel jenuh, dan teknik pengumpulan data menggunakan metode survey melalui kuesioner. Ukuran besarnya sampel yang diambil adalah sebesar 103 responden. Metode pengolahan data menggunakan metode regresi linear berganda dengan alat bantu SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 20. Dari hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa variabel kompensasi dan stress kerja berpengaruh signifikan positif baik secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja karyawan.

Kata kunci : Kompensasi, Stress Kerja, dan Kinerja karyawan

ABSTRACT

The rapid development of the business world and the increasingly fierce competition makes every organization must face the challenge of demanding qualified human resources. The quality of human resources is characterized by creative, highly capable and high-willed human resources. Human resources are dynamic and have the ability to continue to grow, so it needs to get the attention of the organization because the quality of human as labor is the basic capital in the development period. A qualified workforce will produce an optimal work result in accordance with its work target. Every organization wants to have professional human resources, loyal, dedicated and assured of its prosperity, realizing that human resources are a very important asset, which drives all the wheels of the organization, the development of human resources is placed at the highest order. This research aims to know and analyzing the effect of compensation and work stress on employee performance at PT I-Tech General Engineering. Samples taken with non probability sampling technique with saturated sampling method, and data collection technique using survey method through questionnaire. The size of the sample taken is 103 respondents. The method of data processing using multiple linear regression method with tools of SPSS (Statistical Product and Service Solution) version 20. From the results of this study can be seen that the variable compensation and work stress significantly positive both partially and simultaneously to employee performance.

Keywords : *compensation, work stress, Product Quality, employee performance*

KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberi segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Jurusan Manajemen Bisnis 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 bahwascripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Nur Elfi Husda, S.Kom., M.Si. selaku Rektor Universitas Putera Batam.
2. Bapak Jontro Simanjuntak, S.Pt., S.E., M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Putera Batam.
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom.,M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Bisnis.
4. Suryo Budi Pranoto, S.E., M.M. selaku Pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Bisnis Universitas Putera Batam.
5. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam.
6. Orang tua dan saudara-saudara yang selalu memberikan dukungan berupa dukungan moral dan doa kepada penulis.
7. PT I-Tech General Engineering yang turut membantu dalam proses penyusunan skripsi ini.
8. Semua teman-teman seperjuangan di Universitas Putera Batam angkatan 2014.

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca. Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan berkat-Nya, Amin.

Batam, 1 Febuari 2018

Septiawan

DAFTAR ISI

Halaman Sampul depan	
Halaman judul	
Surat pernyataan	
Halaman pengesahan	
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	i
ABSTRAK	iii
ABSTRACT	ivv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR RUMUS	xi
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi Masalah	7
1.3 Pembatasan Masalah	7
1.4 Perumusan Masalah	8
1.5 Tujuan Penelitian	8
1.6 Manfaat penelitian	8
BAB II	10
TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Konsep Teoritis	10
2.1.1. Kompensasi	10
2.1.1.1. Pengertian Kompensasi	10
2.1.1.2. Jenis-jenis Kompensasi	11
2.1.1.3. Tujuan Kompenasi	13
2.1.1.4. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi	15
2.1.2. Stres Kerja	17
2.1.2.2. Pengertian Stres Kerja	17

2.1.2.3.	Faktor Penyebab Stres Kerja.....	18
2.1.2.4.	Sumber-sumber stress kerja	20
2.1.3.	Kinerja Karyawan.....	22
2.1.3.1.	Pengertian Kinerja Karyawan.....	22
2.1.3.2.	Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan	23
2.1.3.3.	Penilaian Kinerja karyawann	24
2.2	Penelitian Terdahulu.....	26
2.3	Kerangka pemikiran	30
2.4	Hipotesis	31
BAB III	32
METODE PENELITIAN	32
3.1	Desain Penelitian	32
3.2	Operasional Variabel	32
3.3	Populasi dan Sampel	34
3.4	Teknik Pengumpulan Data.....	34
3.5	Metode Analisis Data	35
3.6	Rancangan Uji Hipotesis.....	42
3.7	Lokasi dan jadwal Penelitian	43
BAB IV	44
Hasil Penelitian dan Pembahasan	44
4.1	Profil Responden	44
4.1.1	Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	44
4.1.2	Profil Responden Berdasarkan Umur	45
4.1.3	Profil responden berdasarkan pendidikan.....	45
4.1.4	Profil Responden Berdasarkan Lama bekerja	46
4.2	Hasil Penelitian.....	47
4.2.1	Analisis Deskriptif.....	47
4.2.1.1	Variabel Kinerja Karyawa (Y).....	47
4.2.1.2	varibel Kompensasi (X1).....	48
4.2.1.2	Varibel Stress Kerja (X2)	49
4.2.2.	Kualitas Data.....	50

4.2.2.1 Hasil Uji Validitas	50
4.2.2.2 Hasil Uji Reabilitas	53
4.2.3. Uji Asumsi Klasik	54
4.2.3.1 Hasil Uji Normalitas	54
4.2.3.2 Hasil Uji Kolgomorov	56
4.2.3.2 Hasil Uji Multikolinearitas	56
4.2.3.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	57
4.2.4. Uji Pengaruh	58
4.2.4.1 Hasil Analisis Linear Berganda	58
4.2.4.2 Koefisien Determinasi (R^2)	60
4.2.5. Uji Hipotesis	61
4.2.5.1 Hasil Uji T	61
4.2.5.2 Hasil Uji F	62
4.3. Pembahasan	63
4.3.1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan pada PT I-TECH GENERAL ENGINEERING	63
4.3.2. Pengaruh stress kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT I-Tech General Engineering	64
4.3.3. Pengaruh Kompensasi dan Stress Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT I-Tech General Engineering	65
BAB V	66
SIMPULAN DAN SARAN	66
5.1 Kesimpulan	66
5.2 Saran	67

DAFTAR TABEL

TABEL 3.2	33
Tabel 3.3 Jadwal Penelitian	43
Tabel 4.1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	44
Tabel 4.2 Identitas Responden Berdasarkan Usia	45
Tabel 4.3 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	45
Tabel 4.4 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	46
Tabel 4.5 Rentang Skala	47
Tabel 4.6 Hasil Analisis Deskripsi Y	47
Tabel 4.7 Hasil Analisis Deskripsi X1	48
Tabel 4.8 Hasil Analisis Deskripsi X2	49
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	51
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Kompensasi	51
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Stress kerja	52
Tabel 4.12 Kriteria Indeks Koefisien Reliabilitas	53
Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas	53
Tabel 4.14 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov	56
Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinearitas	57
Tabel 4.16 Hasil Uji Heteroskedastisitas	58
Tabel 4.17 Persamaan Regresi Berganda	59
Tabel 4.18 Hasil Uji Determinasi (R^2)	60
Tabel 4.19 Hasil Uji T	61
Tabel 4.20 Hasil Uji F	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.3 Kerangka pemikiran	31
Gambar 4.1 Histogram Regression Residual	54
Gambar 4.2 Diagram Normal P-P Plot RegresSion Standardized	55

DAFTAR RUMUS

Rumus 3.3 Regresi Linear Berganda	41
Rumus 4.1 Persamaan Regresi Linear Berganda	59

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Lampiran Terdahulu
Lampiran 2	Instrumen Penelitian
Lampiran 3	Tabulasi Kuesioner
Lampiran 4	Hasil Jawaban Responden
Lampiran 5	karakteristik Responden
Lampiran 6	Analisis Deskriptif
Lampiran 7	Uji Validitas dan Reabilitas
Lampiran 8	Hasil Uji Pengaruh dan Uji Asumsi Klasik
Lampiran 9	R Tabel
Lampiran 10	T Tabel
Lampiran 11	F Tabel

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan dunia bisnis yang sangat pesat dan persaingan yang semakin ketat menjadikan setiap organisasi harus menghadapi tantangan yang menuntut sumber daya manusia yang berkualitas. Kualitas sumber daya manusia ditandai dengan SDM yang kreatif, memiliki kemampuan serta kemauan yang tinggi. Sumber daya manusia itu bersifat dinamis dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang, sehingga perlu mendapatkan perhatian dari pihak organisasi karena kualitas manusia sebagai tenaga kerja merupakan modal dasar dalam masa pembangunan. Tenaga kerja yang berkualitas akan menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal sesuai dengan target kerjanya.

Setiap organisasi ingin memiliki sumber daya manusia yang profesional, loyal, berdedikasi tinggi dan terjamin kesejahteraannya, menyadari bahwa sumberdaya manusia adalah *asset* yang sangat penting, yang menggerakkan seluruh roda organisasi, maka pengembangan sumber daya manusia ditempatkan pada urutan tertinggi. Oleh karena itu organisasi harus memikirkan cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan pegawai agar dapat mendorong kemajuan organisasinya dalam rangka bersama-sama mencapai tujuan organisasi.

PT. I-Tech General Engineering merupakan perusahaan yang bergerak dibidang *Engineering, Manufacturing* , khususnya pada sektor panel,

pengembangan fasilitas kelautan dan offshore, power management dan jasa man power untuk pengadaan pekerjaan di lapangan. Perusahaan ini memiliki pegawai tetap, kontrak, serta pegawai magang atau pajak atau pratek kerja lapangan (PKL). Untuk karyawan tetap dan kontrak di perusahaan ini diberikan kompensasi yang berupa gaji, tunjangan, bonus kinerja setiap akhirnya, dll, diberikan berdasarkan pada jabatan, pendidikan, masa kerja, serta kemampuan masing-masing setiap pegawai. Dan untuk karyawan magang atau PKL diberikan gaji atau semacam fee atas kontribusinya terhadap perusahaan setiap bulannya.

Pt. I-Tech General Engineering berusaha memberikan yang terbaik bagi karyawan agar kinerja para karyawan efektif sehingga berdampak positif terhadap perusahaan. Melalui penelitian sementara karyawan kurang menunjukkan sikap yang baik dalam bekerja atau kinerja yang masih belum maksimal dalam melakukan kerjanya, hal tersebut bisa dilihat dari masih adanya karyawan yang menggunakan waktu kerja untuk santai, bercerita, selain itu keterampilan dalam menyelesaikan tugas yang masih kurang memuaskan, tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas dalam hal ini adalah waktu penyelesaian tugas yang masih kurang memuaskan. Peneliti berasumsi bahwa yang mempengaruhi kinerja karyawan kurang adalah disebabkan oleh kompensasi dan stress kerja.

Karyawan merupakan kekayaan utama bagi perusahaan, dimana mereka akan menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu memberikan peran aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan

mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaan yang dilakukannya, loyalitas kepada perusahaan dan tentu saja kepuasan kerjanya. Oleh karena itulah kepuasan kerja karyawan harus selalu dijaga dan dipenuhi sebaik-baiknya oleh perusahaan.

Untuk mendapatkan hasil kinerja yang optimal sumber daya manusia harus dikelola dan *dimanage* dengan sebaik mungkin, sehingga sumber daya manusia dalam sebuah organisasi merasa nyaman dalam menjalankan tugasnya dan mendapatkan hasil yang maksimal. Banyak peneliti studi pada kinerja menyimpulkan bahwa partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan dalam faktor penting yang berdampak pada kinerja karyawan.

Karyawan yang memiliki kinerja yang baik dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja adalah akumulasi hasil akhir semua proses dan kegiatan kerja organisasi. Dari pengertian tersebut menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan serangkaian tindakan karyawan mulai dari proses sampai pelaksanaan kegiatan yang dikumpulkan untuk diketahui hasilnya. Pendapat lain mengatakan bahwa kinerja merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Kinerja yang akan dihasilkan oleh seorang karyawan berkaitan erat juga dengan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan karena setiap kegiatan atau usaha yang dilakukan manusia dalam suatu organisasi tidak

lepas dari motif pribadi untuk memenuhi kebutuhannya. Salah satu tujuan utama seseorang bekerja pada suatu organisasi adalah adanya kompensasi.

Dengan kompensasi yang diterimanya, karyawan ingin memenuhi kebutuhan secara maksimal, misalnya kebutuhan makan, minum, pakaian dan perumahan. Semakin baik kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan maka akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti jasa kontribusi mereka pada perusahaan.

Dalam menetapkan kompensasi bagi karyawannya setiap organisasi harus mengusahakan sedemikian rupa sehingga kompensasi terendah yang diberikan dapat terpenuhi, maka karyawan dapat berpindah ke organisasi lain yang memberikan kompensasi yang lebih besar. Pemberian kompensasi kepada karyawan bisa meningkatkan inisiatif karyawan dalam melakukan tugas untuk mencapai tujuan.

Karena kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa (kontra prestasi) atas pekerjaan. Pada dasarnya kompensasi merupakan kontribusi yang diterima atas pekerjaan yang telah dikerjakan. Program kompensasi penting bagi perusahaan karena mencerminkan usaha organisasi untuk mempertahankan sebagai komponen utama dan merupakan komponen biaya yang paling penting. Kompensasi juga penting bagi karyawan karena bagi individu, besarnya kompensasi mencerminkan ukuran-ukuran nilai karya antara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Bila kompensasi diberikan secara benar, para

karyawan akan termotivasi dan lebih terpusatkan untuk mencapai sasaran perusahaan.

Sedangkan faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah stress kerja. Stress merupakan suatu kondisi seseorang mengalami ketegangan karena adanya suatu kondisi yang mempengaruhinya kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan luar. Oleh karena itu stress kerja membutuhkan pengelolaan yang baik dari manajemen perusahaan sebagai bentuk tanggung jawab perusahaan terhadap sumber daya manusia.

Stress kerja yang dikelola dengan baik memungkinkan karyawan mencapai kinerja yang optimal, tetapi jika tidak dikelola dengan baik stress kerja dapat mempengaruhi kemampuan seseorang untuk menghadapi pekerjaan yang nantinya dapat menghambat pencapaian kinerja yang diharapkan dan tentunya akan merugikan perusahaan.

Stress pekerjaan dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaannya tidak dapat mereka penuhi. Artinya, stress muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan pekerjaan. Sebagai contoh, beberapa faktor pemicu stress adalah (a) ketidakjelasan apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan; (b) kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas; (c) tidak adanya dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan; (d) tugas tugas pekerjaan yang saling bertentangan.

Suatu kondisi yang membuat stres seorang karyawan belum tentu akan dapat membuat stress karyawan lainnya. Konflik yang terjadi di antara karyawan mungkin akan menimbulkan stres pada salah seorang karyawan sedangkan karyawan lainnya tidak mengalaminya.

Dari titik pandang organisasi, manajemen perusahaan mungkin tidak peduli bila karyawan mengalami stres. Alasannya adalah bahwa tingkat semacam itu dapat bersifat fungsional yang mendorong ke kinerja karyawan yang lebih tinggi. Tetapi tingkat stres yang tinggi atau bahkan tingkat stres rendah tetapi berkepanjangan dapat membuat karyawan tertekan, tidak termotivasi dan frustrasi, sehingga pada gilirannya akan menyebabkan karyawan tidak dapat bekerja optimal dan prestasi kerja akan terpengaruh.

Dalam jangka waktu lebih lama, jika karyawan tidak mampu menahan stres pekerjaan, ia tidak mampu lagi bekerja di perusahaan. Pada tahap yang demikian parah, stres bisa membuat karyawan jatuh sakit sehingga tidak mampu masuk kerja, atau bahkan karyawan secara aktif harus mengundurkan diri. Hal-hal tersebut mendorong kinerja karyawan yang menurun dan karenanya menuntut tindakan dari pihak manajemen.

Berdasarkan permasalahan di atas, maka peneliti melakukan penelitian yang menyangkut kinerja karyawan dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pt. I-Tech General Engineering.”**

1.2 Identifikasi Masalah

- 1 Kompensasi materi dan non materi yang diterima oleh karyawan PT PT. I-Tech General Engineering belum memenuhi harapan karyawan.
- 2 Pemberian kompensasi yang belum efektif kepada karyawan PT. I-Tech General Engineering
- 3 Tingkat stress kerja tinggi yang dialami karyawan PT. I-Tech General Engineering
- 4 Kinerja karyawan PT. I-Tech General Engineering yang belum mampu memenuhi target yang ditetapkan oleh perusahaan
- 5 Tingginya target yang harus dicapai oleh karyawan
- 6 Terjadi kecemburuan sosial antara pegawai satu dengan pegawai lainnya

1.3 Pembatasan Masalah

Sebenarnya banyak hal yang dapat diangkat dalam penelitian ini, namun penulis perlu membatasi masalah yang lebih terperinci dan jelas agar pembahasan dalam penelitian ini tidak terlalu meluas. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Penelitian ini menggunakan dua variabel independen yaitu Kompensasi (X1) dan Stres Kerja (X2).
2. Menggunakan satu variabel dependen yaitu Kinerja (Y).
3. Responden yang digunakan sebagai sampel sebesar 103 karyawan di departemen *production* PT. I-Tech General Engineering

1.4 Perumusan Masalah

Atas dasar latar belakang diatas, maka peneliti melakukan perumusan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Apakah Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. I-Tech General Engineering di kota Batam?
2. Apakah Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. I-Tech General Engineering di kota Batam?
3. Apakah Kompensasi dan Stres Kerjasecara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. I-Tech General Engineering di kota Batam?

1.5 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mencari bukti empiris atas pengaruh yang signifikan antara :

1. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. I-Tech General Engineering ?
2. Untuk mengetahui apakah stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. I-Tech General Engineering ?
3. Untuk mengetahui apakah kompensasi dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. I-Tech General Engineering?

1.6 Manfaat penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat teoritis

Bagi penulis, berharap dari penelitian ini akan mampu menambah wawasan serta lebih mengerti dan memahami teori-teori yang didapat selama proses perkuliahan dimana berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat praktis

Manfaat praktis dari penelitian adalah sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Melalui penelitian ini diharapkan agar dapat menjadi sumber informasi dalam mengembangkan pengetahuan dan menjadi pedoman dalam pelaksana kompensasi dan stres kerja bagi perusahaan untuk mengetahui arti pentingnya kompensasi dan stres kerja.

2. Bagi Universitas

Melalui penelitian ini diharapkan agar bisa memberikan informasi dan referensi bagi kalangan akademisi untuk melakukan penelitian, terutama dalam kompensasi dan stress kerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Konsep Teoritis

2.1.1. Kompensasi

2.1.1.1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi / perusahaan kepada karyawan, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial, pada periode yang tetap. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan memperoleh, mempekerjakan, dan mempertahankan karyawan. (Handoko, 2008: 155) mengemukakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Sedangkan (Yani, 2012: 139) menyebutkan bahwa kompensasi merupakan bentuk pembayaran (langsung atau tidak langsung) dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin tinggi atau meningkat. Dan Menurut (Sinambela, 2017: 216) kompensasi adalah total dari semua penghargaan yang diberikan pada pegawai sebagai imbalan atas jasa mereka kepada organisasi.

2.1.1.2. Jenis-jenis Kompensasi

Kompensasi dapat dikelompokkan kedalam dua kelompok, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial (Yani, 2012: 142).

1. Kompensasi finansial

Kompensasi finansial dibagi menjadi 2 bagian, yaitu kompensasi finansial yang dibayar secara langsung seperti gaji, upah, bonus, dan bonus. Kompensasi yang diberikan secara tidak langsung seperti tunjangan kesehatan, tunjangan rumah, tunjangan hari raya, dan lain sebagainya.

2. Kompensasi non finansial

Kompensasi non finansial dibagi menjadi 2 macam, yaitu yang berhubungan dengan pekerjaan dan berhubungan dengan lingkungan kerja. Yang berhubungan dengan pekerjaan misalnya kebijakan perusahaan yang sehat, pekerjaan yang sesuai, peluang dipromosikan, dan lain sebagainya. Sedangkan kompensasi non finansial yang berhubungan dengan lingkungan kerja, seperti ditempatkan dilingkungan kerja yang kondusif, fasilitas yang baik dan lain sebagainya.

Menurut Mondy (2008), dalam Leni (2014), bentuk dari kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu:

1. *Financial compensation* (kompensasi finansial)

Kompensasi finansial artinya kompensasi yang diwujudkan dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan. Kompensasi *financial* implementasinya dibedakan menjadi 2 (dua), yaitu:

a. *Direct Financial compensation* (kompensasi finansial langsung)

Kompensasi finansial langsung adalah pembayaran berbentuk uang yang karyawan terima secara langsung dalam bentuk gaji/upah, tunjangan ekonomi, bonus dan komisi. Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti, sedangkan upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja dengan berpedoman pada perjanjian yang disepakati pembayarannya.

b. *Indirect Financial compensation* (kompensasi finansial tak langsung)

Kompensasi finansial tidak langsung adalah termasuk semua penghargaan keuangan yang tidak termasuk kompensasi langsung. Wujud dari kompensasi tak langsung meliputi program asuransi tenaga kerja (BPJS), pembayaran biaya sakit (berobat) dan cuti.

2. *Non-financial compensation*(kompensasi non financial).

Kompensasi non-finansial adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan bukan berbentuk uang, tapi berwujud fasilitas. Kompensasi jenis ini dibedakan menjadi 2 (dua), yaitu:

a. *Non financial the job*(kompensasi berkaitan dengan pekerjaan)

Kompensasi non finansial mengenai pekerjaan ini dapat berupa pekerjaan yang menarik, kesempatan untuk berkembang, pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja. Kompensasi bentuk ini merupakan perwujudan dari pemenuhan kebutuhan harga diri (*esteem*) dan aktualisasi (*self actualization*).

b. *Non finansial job environment*(kompensasi berkaitan dengan lingkungan pekerjaan).

Kompensasi non finansial mengenai lingkungan pekerjaan ini dapat berupa supervisi kompetensi (*competent supervision*), kondisi kerja yang mendukung (*comfortable working conditions*), pembagian kerja (*job sharing*).

2.1.1.3. Tujuan Kompenasi

(Yani, 2012: 140)ada beberapa tujuan kompensasi yang efektif , yaitu:

1. Memperoleh personal yang berkualitas

Kompensasi yang cukup tinggi sangat dibutuhkan untuk memberi daya tarik bagi para pelamar. Tingkat pembayaran yang harus *responsive* terhadap suplai dan permintaan pasar kerja karena para

pengusaha berkompetisi untuk mendapatkan karyawan yang diharapkan

2. Mempertahakan karyawan yang ada

Para karyawan akan keluar jika mendapat pembayaran yang kurang kompetitif dan akibatnya akan menyebabkan terjadinya perputaran karyawan yang semakin tinggi.

3. Menjamin keadilan

Kompensasi berusaha keras agar keadilan internal dan eksternal terwujud. Keadilan internal mensyaratkan bahwa pembayaran dikaitkan dengan nilai relatif sebuah kerjaan sehingga pekerjaan yang sama dibayar dengan kisaran yang sama. Keadilan internal berarti pembayaran terhadap pekerja merupakan yang dapat dibandingkan dengan perusahaan lain di pasar kerja

4. Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan

Pembayaran hendaknya memperkuat perilaku yang diinginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perbaikan perilaku dimasa depan

5. Mengendalikan biaya

Sistem kompensasi yang rasional membantu perusahaan memperoleh atau mempertahankan karyawan dengan biaya yang beralasan

6. Mengikuti aturan hukum

Sistem gaji dan upah yang sehat mempertimbangkan faktor-faktor legal yang dikeluarkan pemerintah dan menjamin pemenuhan kebutuhan karyawan

7. Memfasilitasi pengertian

Sistem manajemen kompensasi hendaknya dengan mudah dipahami oleh spesialis sumber daya manusia, manajer operasi dan para karyawan.

8. Meningkatkan efisiensi administrasi

Program Pengupahan dan pengajian hendaknya dirancang untuk dikelola dengan efisien, membuat system informasi SDM yang optimal.

2.1.1.4. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi

(Sinambela, 2017: 234)mengemukakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi, yaitu:

1. Kinerja dan produktivitas kerja

Setiap organisasi pasti menginginkan keuntungan yang optimal atas bisnisnya. Keuntungan ini dapat berupa material maupun non material. Untuk itu, setiap organisasi harus mampu meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja pegawainya, agar memberikan kontribusi yang optimal bagi organisasi. Organisasi tidak mungkin memberikan atau membayar kompensasi yang melebihi kontribusi pegawai terhadap organisasi.

2. Kemampuan membayar

Pemberian kompensasi tergantung pada kemampuan organisasi dalam membayar, organisasi tidak mungkin membayar kompensasi pegawainya melebihi kemampuan organisasi tersebut. Apabila organisasi memberikan kompensasi di atas kemampuannya maka organisasi akan terancam bangkrut.

3. Kesediaan membayar

Kesediaan untuk membayar akan pengaruh terhadap kebijakan pemberian kompensasi bagi pegawai. Banyak organisasi yang mampu memberikan kompensasi yang tinggi, tetapi tidak semua organisasi bersedia memberikan kompensasi yang tinggi

4. Suplai dan permintaan tenaga kerja

Banyak/sedikitnya tenaga kerja dipasar akan mempengaruhi system pemberian kompensasi. Bagi pegawai yang tidak memiliki kemampuan dan keterampilan diatas rata-rata tenaga kerja pada umumnya, akan diberikan kompensasi yang lebih murah.

5. Serikat pekerja

Serikat pekerja, serikat pegawai, atau serikat buruh, akan mempengaruhi kebijakan pemberian kompensasi. Serikat pekerja biasanya memperjuangkan anggotanya untuk memperoleh kompensasi yang adil, layak, serta wajar. Apabila ada organisasi yang dianggap tidak memberikan organisasi yang anggap tidak memberikan kompensasi yang sesuai maka serikat pekerja akan menuntut organisasi tersebut.

6. Undang-undang dan peraturan yang berlaku

Undang-undang dan peraturan mengenai ketenagakerjaan saat ini mendapat sorotan tajam karena kebijaksanaan tersebut bersentuhan langsung dengan pegawai sebagai salah satu bagian terpenting dalam organisasi, yang membutuhkan perlindungan. Undang-undang dan peraturan yang jelas akan mempengaruhi system pemberian kompensasi. Misalnya UU Tenaga Kerja dan Peraturan UMR.

2.1.2. Stres Kerja

2.1.2.2. Pengertian Stres Kerja

Stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja tampak dari gejala antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan. Menurut (Handoko, 2008: 200), stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya. Sedangkan menurut Rivai dan Mulyadi (2010:308) stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang dikarenakan perbedaan karakter individu yang dapat berakibat pada penurunan kinerja karyawan.

2.1.2.3. Faktor Penyebab Stres Kerja

Menurut (Sinambela, 2017: 472) penyebab stress adalah :

1. *Role Overload*

Kondisi dimana pegawai memiliki terlalu banyak pekerjaan yang harus dikerjakan atau dibawah tekanan jadwal yang ketat

2. *Role conflict*

Terjadi ketika berbagai macam pegawai memiliki tugas dan tanggung jawab yang saling bertentangan satu dengan yang lainnya. Konflik ini terjadi ketika pegawai diperintahkan untuk melakukan sesuatu tugas/pekerjaan yang berlawanan dengan hati nurani atau moral yang mereka anut.

3. *Role ambiguity*

Terjadi ketika pekerjaan itu tidak didefinisikan secara jelas. Oleh karena pegawai tidak mampu untuk menentukan secara tepat apa yang diminta organisasi dari mereka, maka mereka terus-menerus merasa cemas apakah kinerja mereka telah cukup atau belum

4. *Responsibility for other people*

Berkaitan dengan kemajuan karier pegawai. Kemajuan karir yang terlalu lambat, terlalu cepat, atau pada arah yang tidak diinginkan akan menyebabkan para pegawai mengalami tingkat stress yang tinggi. Apabila jika mereka harus bertanggung jawab terhadap karier orang lain yang menambah level stress yang lebih tinggi.

Cara terbaik mengurani stress dalam bekerja menurut (Sinambela, 2017: 475) yaitu

1. Pola Sehat

Pola terbaik menghadapi stress dengan kemampuan mengelola perilaku dan tindakan sehingga stress tidak menimbulkan gangguan, tetapi mejadi lebih sehat dan berkembang. Mereka yang tergolong kelompok ini biasanya mampu mengelola waktu dan kesibukan dengan cara yang baik dan teratur sehingga mereka tidak perlu merasa ada suatu yang menekan, meskipun sebenarnya tantangan dan tekanan cukup banyak.

2. Pola Harmonis

Pola menghadapi stress dengan kemampuan mengelola waktu dan kegiatan secara harmonis dan tidak menimbulkan berbagai hambatan. Dalam pola ini, individu mampu mengendalikan berbagai kesibukan dan tantangan dengan cara mengatur waktu dengan baik dan selalu menghadapi tugas secara tepat, dan jika perlu mendelegasikan tugas-tugas tertentu kepada orang lain dengan memberikan kepercayaan penuh. Dengan demikian, akan terjadi keharmonisan dan kesinambungan antara tekanan yang diterima dan reaksi yang diberikan. Demikian juga terhadap keharmonisan antara dirinya dan lingkungan.

3. Pola Patalogis

Pola menghadapi stress dengan dampak berbagai gangguan fisik maupun sosial-psikologis. Dalam pola ini, individu akan menghadapi berbagai tantangan tanpa memiliki kemampuan dan keteraturan mengelola tugas

dan waktu. Cara ini dapat menimbulkan reaksi-reaksi yang berbahaya karena bisa menimbulkan berbagai masalah-masalah yang buruk.

2.1.2.4. Sumber-sumber stress kerja

Menurut (Sinambela, 2017: 485)terdapat 5 sumber stress yaitu:

1. Kondisi Pekerjaan

Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya motivasi kerja yang faktor Organisasi berakibat kepada produktivitas kerja. Bayangkan saja, jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan. Selain itu, faktor yang mempengaruhi kondisi kerja (hal-hal yang mungkin terjadi di lapangan) salah satunya adalah beban kerja yang berlebihan, jadwal bekerja, dan bahaya fisik.

2. Stres Karena Peran

Ada sebuah penelitian tentang stress kerja bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja di perusahaan yang sangat besar, atau yang kurang memiliki struktur yang jelas, mengalami stress Karena konflik peran. Mereka stress karena ketidakjelasan peran dalam bekerja dan tidak tahu apa yang diharapkan oleh manajemen. Kenyataan seperti ini mungkin banyak dialami oleh pekerja di Indonesia, dimana perusahaan atau organisasi tidak punya garis-garis haluan yang jelas, aturan main, visi dan

misi yang sering kali tidak dikomunikasikan pada seluruh karyawannya., akibatnya sering muncul rasa ketidakpuasan kerja, ketegangan, menurunnya prestasi hingga akhirnya timbul keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Faktor yang mempengaruhi stress karena peran (ketidakjelasan) peran, adanya bias dalam membedakan *gender* dan *stereotype* peran *gender*.

3. Faktor Interpersonal

Stres ditentukan oleh individunya sendiri, sejauh mana ia melihat situasinya sebagai penuh stress. Faktor yang mempengaruhi faktor interpersonal yaitu hasil kerja dan system dukungan sosial yang buruk, persaingan politik, kecemburuan dan kemarahan, kurangnya perhatian manajemen terhadap karyawan.

4. Perkembangan Karir

Setiap orang tentu punya harapan-harapan ketika mulai bekerja di sebuah perusahaan atau organisasi. Bayangan akan kesuksesan karir, menjadi focus perhatian dan penantian dari hari ke hari. Namun pada kenyataannya, impian dan cita-cita mereka untuk mencapai prestasi dan karir yang baik seringkali tidak terlaksana. Alasannya bisa bermacam-macam seperti ketidakjelasan sistem pengembangan karir dan penilaian prestasi kerja, budaya nepotisme dalam manajemen perusahaan, atau karena sudah “mentok” yaitu tidak ada kesempatan lagi untuk naik jabatan. Faktor yang mempengaruhi perkembangan karir yaitu promosi ke jabatan yang lebih rendah dari kemampuannya, promosi ke jabatan

yang lebih tinggi dari kemampuannya, ambisi yang berlebihan sehingga mengakibatkan frustrasi.

5. Struktur Organisasi

Gambaran perusahaan Asia dewasa ini diwarnai oleh kurangnya struktur organisasi yang jelas. Salah satu sebabnya karena perusahaan di Asia termasuk Indonesia, masih banyak yang berbentuk *family business*. Kebanyakan *familybusiness* dan bisnis-bisnis lain di Indonesia yang masih sangat konvensional dan penuh dengan budaya nepotisme, minim akan kejelasan struktur yang menjelaskan jabatan, peran, wewenang dan tanggungjawab. tidak hanya itu, aturan main yang terlalu kaku atau malah tidak jelas, pengawasan dan pelatihan yang tidak seimbang, kurangnya partisipasi dalam pengambilan keputusan berhubungan dengan suasana hati dan perilaku negatif. Peningkatan taraf dari kesehatan mental dan fisik.

2.1.3. Kinerja Karyawan

2.1.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan aspek yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Menurut (Wibowo, 2011: 2) Kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented atau non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2009: 67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh

seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Keberhasilan suatu perusahaan dalam menjalankan aktivitas kerja untuk mencapai tujuannya merupakan cermin dari kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut. Penilaian terhadap kinerja karyawan dapat berupa material dan non material. Bahkan ada yang sulit secara kuantitatif, karena kinerja karyawan bersifat non material.

Sifat yang ada pada setiap karyawan diantaranya sikap, penampilan, dan inisiatif yang dapat dijadikan bahan evaluasi. Kemudian pendekatan ketika seorang individu mendapat kesulitan, tentu organisasi akan mengadakan hubungan pendekatan atau persaingan. Untuk seorang yang berkerja dalam suatu team, pengembangan lain, team kerja dan kerjasama, atau orientasi pada pelayanan pelanggan yang sangat tepat. Akhir dari keberhasilan jika organisasi dalam pertimbangan dan sejumlah kepentingan. Factor yang tidak kalah pentingnya dalam penentuan kriteria kinerja karyawan adalah pengembangan potensi, baik pengetahuan, keterampilan, sifat, maupun keterampilan interpersonal, atau berorientasi kepada aktivitas bisnis secara umum.

2.1.3.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Menurut (Umam, 2010: 190) ada tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan :

1. Faktor individu : kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, konflik kerja, pengalaman kerja, tingkat social, dan demografi seseorang
2. Faktor psikologi : persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja
3. Faktor organisasi : struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, system penghargaan (*reward system*)

Gie dan Ibrahim (2010 :17) menyatakan bahwa kinerja sangat ditentukan antara lain oleh factor sebagai berikut :

1. Motivasi kerja
2. Kemampuan kerja
3. Perlengkapan dan fasilitas
4. Lingkuan eksternal
5. *Leadership*
6. Misi strategi
7. Fasilitas kerja
8. Kinerja individu dan organisasi
9. Stress kerja

2.1.3.3. Penilaian Kinerja karyawann

(Hani 2008: 420)menyatakan bahwa untuk dapat menilai kinerja seseorang digunakan dua buah konsepsi utama, yaitu efisiensi dan efektivitas. Efisiensi adalah kemampuan untuk menyelesaikan suatu

pekerjaan dengan benar. Efektivitas adalah kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Evaluasi kerja adalah kegiatan penentuan sampai pada tingkat dimana seseorang melakukan tugasnya secara efektif.

System penilaian kinerja dalam suatu organisasi mencakup beberapa elemen. Elemen pokok system penilaian kinerja mencakup kriteria yang ada hubungannya dengan pelaksanaan kerja, ukuran-ukuran kriteria, dan pemberian umpan balik kepada pekerja dan manajer personalia. Meskipun manajer personalia merancang system penilaian kinerja, tetapi yang melakukan penilaian kinerja pada umumnya adalah atasan langsung pekerja yang bersangkutan.

Didalam system penilaian, disamping factor penilai, ukuran-ukuran penilaian ikut menentukan objektivitas penilai. Ukuran-ukuran tersebut tentunya yang diandalkan, sehingga secara keseluruhan dapat membantu suatu system penilai yang seobjektif mungkin. Untuk mencapai objektivitas penilai tersebut, sistem penilaian harus mempunyai hubungan dengan pekerjaan (*job-related*), praktis dan mempunyai standar pelaksanaan kerja menggunakan ukuran-ukuran kinerja yang dapat diandalkan.

Berdasarkan pendapat di atas, diperlukan adanya suatu ukuran standar yang diterapkan terlebih dahulu untuk membandingkan apakah prestasi kerja telah sesuai dengan keinginan yang diharapkan, sekaligus untuk melihat besarnya penyimpangan yang terjadi dengan

membandingkan antara hasil kerja pekerja sesuai dengan actual dengan ukuran standarnya. Penilaian prestasi kerja atau kinerja banyak tergantung pada bagaimana sumber daya manusia dipandang dan diperlakukan didalam organisasi. Jika organisasi percaya bahwa orang tidak bekerja kecuali jika mereka diawasi dan dikendalikan dengan ketat, ia cenderung mempunyai cara penilaian dalam bentuk laporan rahasia.

2.2 Penelitian Terdahulu

Beberapa Penelitian terdahulu yang dapat dirujuk karena memiliki bidang kajian yang hampir sama adalah:

(Agung, Ayu Amanda, Oetomo, 2017) Melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kompensasi berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kanwil V Surabaya.

(Ratnawat & Jha, 2014) melakukan penelitian dengan judul *Impact of Job Related Stress on Employee Performance: A Review and Research Agenda*. Stres memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja perusahaan dan masyarakat dan sangat mempengaruhi kesehatan karyawan (Mimura dan Griffiths, 2003 di Shah et al, 2012). Studi yang dilakukan di negara-negara barat telah menunjukkan bahwa sumber stres yang kami sebut sebagai Occupational Stress Inducers (OSI) dalam penelitian ini berhubungan negatif dengan kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawan.

(Robertson, Cooper, & Williams, 1990). Shah et al. (2012) dalam studi mereka tentang dampak stres terhadap kinerja karyawan di antara fakultas pengajar, menemukan hubungan negatif antara struktur organisasi dan efisiensi karyawan sementara penghargaan ternyata berkorelasi positif dengan efisiensi karyawan seperti yang diharapkan. Rubina dkk. (2008) juga menemukan adanya hubungan negatif antara stres kerja dan kinerja kerja. Namun, pegawai laki-laki ditemukan lebih banyak terkena dampak daripada bagian kontra perempuan mereka. Munir dan Islam (2011) menguji hubungan antara stres kerja seperti ambiguitas peran, tekanan beban kerja, antarmuka kerja rumah, tekanan kinerja, hubungan dengan orang lain dan konflik peran di satu sisi dan kinerja di sisi lain dengan motivasi sebagai mediator dan menemukan bahwa "peran konflik "dan" ambiguitas peran "memiliki hubungan positif dengan stresor terhadap gagasan umum sementara hubungan tersebut ditemukan negatif antara stresor dan kinerja lainnya. Imrab dkk. (2013) menemukan bahwa stres bertanggung jawab atas penurunan kinerja pegawai bank. Ahmed & Ramzan (2013) juga menemukan korelasi negatif antara stres dan kinerja kerja, ketika stres meningkatkan kinerja kerja turun dan sebaliknya. Usman Ali dkk. (2014) menemukan bahwa beban kerja, konflik peran, dan imbalance monitori yang tidak memadai adalah alasan utama menyebabkan stres pada karyawan yang menyebabkan berkurangnya efisiensi karyawan. Deshinger (2003) mengemukakan bahwa berbagai aspek kinerja pekerjaan karyawan yang cenderung terpengaruh oleh stres meliputi Produktifitas,

Kepuasan Kerja / Semangat, Ketiadaan, Kemampuan Mengukur, Akurasi, Kreativitas, Perhatian terhadap Penampilan Pribadi, Keterampilan Organisasi, Kerjasama Kesepahaman, Inisiatif, Keandalan, Kewaspadaan, Ketekunan

(Martinus & Budiyanto, 2016) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Devina Surabaya. Hasil pengujian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi yang positif yaitu sebesar 0,143 dan nilai signifikansi uji t yang lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,002. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi yang positif yaitu sebesar 0,553 dan nilai signifikansi uji t yang lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000.

(Adelia & Mujiati, 2016) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Rs Dharma Kerti. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Rumah Sakit Dharma Kerti harus memberikan kompensasi yang sesuai dengan standar UMK Kabupaten Tabanan, pemimpin juga harus mampu mengambil

keputusan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan dan melakukan pembagian tugas dengan baik.

(Tampi, 2013) Melakukan penelitian dengan judul *Kepemimpinan Dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Terhadap Organization Citizenship Behavior*. Secara bersama kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan, kompensasi, dan kinerja berpengaruh terhadap OCB. Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan tidak berpengaruh secara langsung terhadap organization citizenship behavior karena didalamnya tidak mengandung system reward dan tidak mendapat penghargaan secara langsung dari perusahaan.

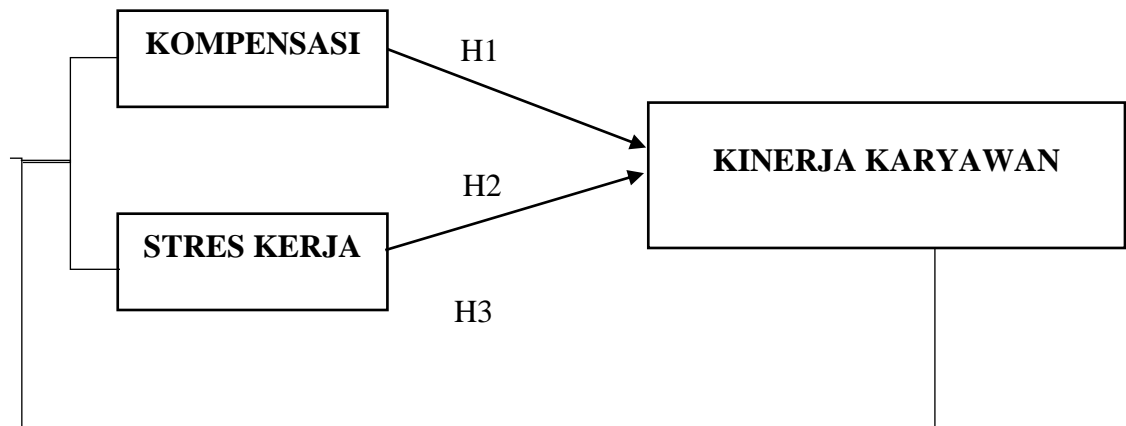
(Fauzi, 2014) melakukan penelitian dengan judul *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karayawan pada PT Trakindo Utama Samarindaberdasarkan uji yang dilakukan di ketahui bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Trakindo Utama Samarinda*

(Potale & Uhing, 2015) melakukan penelitian dengan judul *Pengaruh Kompetensi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulut*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan stres kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaiknya Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara agar dapat meningkatkan kinerja

(Mandey, Maya Agustin, Victor P.K, 2015) Melakukan Penelitian dengan judul *The Influence Of Compensation, Leadership Style, and Work Enviroment to Employee Performance*. Hasil penelitian menunjukkan Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan. Secara parsial kompensasi, gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja kerjapegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi. Sedangkan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai tidak berpengaruh signifikan. Sebaiknya pimpinan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsrat senantiasa memperhatikan kompensasi, gaya kepemimpinan agar kinerja pegawai dapat meningkat.

2.3 Kerangka pemikiran

Proses pemberian kompensasi yang dilakukan secara adil dan layak oleh perusahaan kepada para pegawai mereka diharapkan mampu memberi motivasi kepada pegawai untuk meningkatkan produktivitas dan kreativitas kinerja mereka. Dan pada akhirnya nanti akumulasi dan peningkatan produktivitas dan kreativitas kerja para karyawan akan mengindikasikan peningkatan produktivitas perusahaan. Dari uraian singkat tersebut, maka penulis menjabarkan kerangka pikir yang akan di jadikan pegangan dalam penelitian ini dalam gambar 2 di bawah ini.

Gambar 2.3 Kerangka pemikiran

2.4 Hipotesis

Dengan mengacu pada uraian latar belakang dan permasalahan, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Pemberian kompensasi kepada karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. I-Tech General Engineering .
2. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawanPT. I-Tech General Engineering.
3. Kompetensi dan Stres kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. I-Tech General Engineering.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain Penelitian ini bersifat penelitian kuantitatif kausalitas yaitu penelitian yang menunjukkan arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan metode survei tujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan stress kerja terhadap kinerja karyawan PT. I-Tech General Engineering.

3.2 Operasional Variabel

Pengertian operasional menurut Menurut Umi Narimawati (2010:31) adalah penentuan *construct* sehingga menjadi variabel yang dapat diamati dan diukur dengan menentukan hal yang diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu. Sesuai dengan yang diteliti yaitu “ Analisis pengaruh kompensasi dan stress kerja terhadap kinerja karyawan PT. I-Tech General Engineering” maka penelitian ini terdapat dua variabel penelitian x, yaitu kompensasi dan stress kerja, dan terdapat variabel penelitian y, yaitu kinerja karyawan. Dalam pengertian kompensasi, stress kerja, dan kinerja kerja izinkan saya untuk mengemukakan pengertian menurut pemikiran saya sebagai penulis dalam penelitian ini. Menurut saya pengertian kompensasi adalah imbalan atau upah yang diberikan kepada pegawai sebagai alat pemuas pegawai untuk meningkatkan kinerja dan loyalitas

pegawai pada perusahaan yang akan berakibat meningkatnya produktivitas kerja para pegawai.

Stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Kinerja karyawan adalah tingkatan hasil kerja pegawai dalam waktu tertentu yang sudah memenuhi dan mencapai persyaratan yang telah ditentukan dan juga sudah disepakati.

TABEL 3.2
Operasional Variabel

Variabel	Indikator
Kompensasi	- Gaji dan Upah
	- insentif
Stres Kerja	- Asuransi
	- Pensiun
	- Beban Kerja
	- Konflik peran
Kinerja karyawan	- Pengembangan karir
	- Hubungan di tempat kerja
	- Ketepatan dalam kerja
	- Kualitas kerja
	- Kuantitas kerja
	- Kedisiplinan

3.3 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2010: 80) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/ subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. I-Tech General Engineering yang berjumlah 108 orang. Yang terdiri atas karyawan bagian operasional berjumlah 103 orang, HRMGA (*human resource management and general affair*) 3 orang, marketing 2 orang.

2. Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu *Sampel jenuh*. *Sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel(Sugiyono, 2016: 85).

Pengambilan sampel tersebut hanya dilakukan pada karyawan PT. I-Tech General Engineering yang bekerja di bagian operational, jadi sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. I-Tech General Engineering yang bekerja di bagian operational yang berjumlah 103 orang.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah Kuesioner, Kuesioner dipilih sebagai metode pengumpulan data dalam penelitian ini. Kuesioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya, dan kuesioner inilah yang akan dijawab oleh responden. Kuesioner dipilih karena

merupakan suatu mekanisme pengumpulan data yang efisien untuk mengetahui dengan tepat apa yang diperlukan dan bagaimana mengukur variabel penelitian. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert yang dimodifikasi dengan menghilangkan jawaban yang di tengah yaitu ragu-ragu, menjadi skala 1 sampai 4 (Sugiyono, 2016: 142). Daftar pertanyaan dalam angket ini mencakup permasalahan yang berkaitan dengan kompensasi, stress kerja dan kinerja kerja karyawan pada PT.I-Tech General Engineering. Dalam hal ini responden hanya menjawab dengan cara memberi tanda tertentu pada alternatif jawaban yang disediakan.

3.5 Metode Analisis Data

Tujuan metode analisis data adalah untuk menginterpretasikan dan menarik kesimpulan dari sejumlah data yang terkumpul. Analisis tersebut adalah analisis kuantitatif yaitu analisis yang digunakan terhadap data yang berwujud angka-angka dan cara pembahasannya dengan uji statistik. Analisis kuantitatif menekankan pada pengujian semua data yang dinyatakan dalam bentuk angka-angka. Pentingnya mengetahui dan mempelajari jenis data ini karena jenis data akan mempengaruhi langkah dan prosedur pengolahan dan penggunaan alat analisis yang akan digunakan (Wibowo, 2012: 6)

3.5.1. Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif adalah analisis yang didasarkan pada data yang diperoleh dari para responden dan dinyatakan dalam tabulasi data. Dalam penelitian ini analisis deskripsi didasarkan pada hasil jawaban responden terhadap

kuesioner yang telah dibagikan kepada karyawan pada PT. I-Tech General Engineering di Kota Batam.

3.5.2. Uji Kualitas Data

Sebelum semua data yang diperoleh dapat diolah kedalam tahap yang lebih tinggi maka data dari responden perlu diuji dahulu tingkat kebasahan dan kepercayaannya dalam sebuah uji kualitas data. Penelitian yang berupa jawaban atau pemecahan masalah penelitian, dimuat berdasarkan hasil proses pengujian data meliputi, dua konsep untuk mengukur kualitas data, yaitu: validitas dan reliabilitas.

3.5.2.1. Uji Validitas Data

Item-item pertanyaan yang akan digunakan sebelumnya terlebih dahulu harus dilakukan uji validitas. Tujuannya adalah agar data yang diambil benar-benar mengukur apa yang hendak diukur. Dalam metode validitas dan reliabilitas, acuan untuk mengambil keputusan valid atau tidaknya suatu item dapat dilakukan dengan melihat nilai seluruh item alpha. Apabila nilai alpha seluruh $> 0,5$ maka item tersebut dianggap valid. (Wibowo, 2012: 35). Kriteria penilaian uji validitas, adalah:

1. Apabila r hitung $>$ r tabel (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut valid.
2. Apabila r hitung $<$ r tabel (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut tidak valid.

Menurut Wibowo (2012), ada syarat penting yang berlaku pada item item pertanyaan yang digunakan, yaitu keharusan sebuah item pertanyaan untuk valid dan reliabel. Suatu item pertanyaan dikatakan valid jika pertanyaan tersebut mampu untuk mengukur apa yang semestinya diukur. Uji validitas data diukur dengan membandingkan r hasil dengan r tabel (*r product moment*), jika :

- a. r hasil $>$ r tabel, data valid
- b. r hasil $<$ r tabel, data tidak valid

3.5.2.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya atau reliabel hanya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah. Cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner adalah dengan menggunakan Rumus Koefisien *Cronbach Alpha*.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur kehandalan suatu instrumen. Pada pembahasan ini, pengujian menggunakan metode *cronbach's alpha* dimana suatu kuesioner dinyatakan reliabel jika nilai reliabilitasnya $>$ 0,6 (Wibowo, 2012). Apabila koefisien *alpha cronbach* lebih besar dari 0.6 maka alat ukur dianggap handal atau terdapat internal *consistency*

reliability dan sebaliknya bila alpha lebih kecil dari 0,2 maka dianggap kurang handal atau kurang reliabel.

3.5.3. Uji Asumsi Klasik

Uji ini dilakukan untuk memenuhi syarat *BLUE; Best Linier Unbiased Estimator* dalam penggunaan alat analisis regresi berganda. Uji asumsi klasik yang diteliti ada empat asumsi, yaitu sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Seperti diketahui uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal, kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil". Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, dependent variable dan independent variabel keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak.

Mendeteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik normal P-P Plot. Adapun pengambilan keputusan didasarkan kepada:

a Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen dan tidak orthogonal atau nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Dapat juga dilihat dari nilai tolerance dan *Variance Inflation Factor* (VIF), nilai tolerance yang besarnya di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas pada variabel independennya (Wibowo, 2012: 87)

3. Uji Heteroskedastisitas

Prasyarat yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Dalam penelitian ini akan dilakukan uji heteroskedastisitas dengan metode *Uji Park Grieser*. Dengan metode ini gejala - gejala heteroskedastisitas akan ditunjukkan oleh koefisien regresi dari masing-masing variabel independen terhadap nilai absolute residunya (e), jika nilai probabilitasnya $>$ nilai alpha (0,05), maka dipastikan model tersebut tidak terdapat unsur heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas itu juga

bisa dilihat dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi dengan residualnya, adapun dasar untuk menganalisisnya adalah :

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

3.5.4. Uji Pengaruh

3.5.4.1. Uji Regresi Berganda

Dalam uji ini akan menghasilkan sebuah persamaan yang disebut persamaan regresi linier berganda. Berdasarkan hubungan dua variabel yang dinyatakan dengan persamaan linear dapat digunakan untuk membuat prediksi (ramalan) tentang besarnya nilai Y (variabel *dependent*) berdasarkan nilai X tertentu (Variabel *Independent*). Ramalan (prediksi) tersebut akan menjadi lebih baik bila kita tidak hanya memperhatikan satu variabel yang mempengaruhi (variabel *independent*) sehingga menggunakan analisis regresi linear berganda. Persamaan yang terbentuk merupakan persamaan regresi berganda karena memiliki jumlah variabel independent lebih dari satu (Wibowo, 2012)

Persamaan tersebut jika dirumuskan dalam bentuk matematika akan menjadi sebagai berikut:

Rumus 3.3 Regresi Linear Berganda

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_nX_n$$

Sumber: Wibowo (2012: 127)

Y	: variabel dependen
a	: nilai konstanta
$b_{1,2,3}$: nilai koefisien regresi
x_1	: variabel independen pertama
x_2	: variabel independen kedua
x_n	: variabel independen ke n

3.5.4.2. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi adalah koefisien yang dapat memiliki arti sebagai seberapa besar kemampuan semua variabel bebas dalam menjelaskan varians dari variabel terikatnya. pada intinya koefisien determinasi mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Yang termasuk dalam koefisien determinasi yaitu:

1. Koefisien Korelasi (R)

Merupakan suatu ukuran hubungan antara dua variabel atau lebih yang memiliki nilai antara -1 dan 1.

2. R Square (R^2)

Menunjukkan nilai koefisien determinasi. Angka ini akan diubah ke bentuk persen, yang artinya persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel bebas.

3.6 Rancangan Uji Hipotesis

3.6.1. Pengujian secara parsial (Uji T)

Suatu pengujian yang dimaksudkan untuk mengetahui apakah secara individu ada pengaruh antara variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian secara parsial untuk setiap koefisien regresi diuji untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya.

Pengujian setiap koefisien regresi dikatakan signifikan bila nilai mutlak $t_{hit} > t_{tabel}$ atau nilai probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0,05 (tingkat kepercayaan yang dipilih) maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, sebaliknya dikatakan tidak signifikan bila nilai $t_{hit} < t_{tabel}$ atau nilai probabilitas signifikansi lebih besar dari 0,05 (tingkat kepercayaan yang dipilih) maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak.

3.6.2. Uji F

Uji hipotesis dengan F tes digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama dengan variabel terikat. Adapun pengujian hipotesisnya sebagai berikut:

H_0 : $b_1 = b_2 = 0$ (tidak terdapat pengaruh dari variabel X_1, X_2 , terhadap Y)

H_3 : $b_1 = b_2 = 0$ (terdapat pengaruh dari variabel X_1, X_2 , terhadap Y)

