

**PENGARUH STRES KERJA DAN KOMPENSASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT PINAGO UTAMA  
PALEMBANG**



**Oleh :  
Hestin Yolanda  
14190126**

**SKRIPSI**

**Diajukan kepada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam  
UIN Raden Fatah Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat guna Memperoleh  
Gelar Sarjana Ekonomi Islam (S.E)**

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UIN RADEN FATAH  
PALEMBANG**

**2018**



UIN  
RADEN FATAH  
PALEMBANG

Alamat : Jl. Prof. KH. ZainalAbidinFikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

**PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UIN RADEN FATAH PALEMBANG**

Formulir E.4

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI  
PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM**

Nama : Hestin Yolanda  
Nim/Jurusan : 14190126 / EkonomiSyari'ah  
Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan  
PT Pinago Utama Palembang

Telah diterima dalam ujian munaqasyah pada tanggal

**PANITIA UJIAN SKRIPSI**

Tanggal Pembimbing Utama : Maya Panorama M.Si., P.hD  
t.t :

Tanggal Pembimbing Kedua : Iceu Sri Gustiana SS., MM  
t.t :

Tanggal Penguji Utama : Nilawati S.Ag., M.Hum  
t.t :

Tanggal Penguji Kedua : Lidia Desiana SE., M.Si  
t.t :

Tanggal Ketua : Titin Hartini SE., M.Si  
t.t :

Tanggal Sekretaris : Mismiwati SE., MP  
t.t :

## PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Hestin Yoalnda  
Tempat/ Tanggal Lahir : Bandar Lampung, 20 November 1995  
NIM : 14190126  
Jenjang : S1 Ekonomi Syariah

Menyatakan, bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian atau karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Palembang, September 2018

Saya yang menyatakan,

  
VETERAN TEMPEL  
KORPRI  
REKORAEF711935511  
5000  
RIBU RUPIAH  
**Hestin Yoalnda**  
NIM 14190126



**KEMENTERIAN AGAMA RI  
UIN RADEN FATAH PALEMBANG  
PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat: JL. Prof. K.H. Zainal Abidin Fikri, Telepon 0711 353276, Palembang  
30126

**PENGESAHAN**

Skripsi Berjudul : Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja  
Karyawan PT Pinago Utama Palembang  
Ditulis oleh : Hestin Yolanda  
NIM : 14190126

Telah dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar  
Sarjana Ekonomi (SE)

Palembang, 2018

Dekan,



**Dr. Qodariah Barkah, M.H.I**  
NIP. 197011261997032002



KEMENTERIAN AGAMA  
UIN RADEN FATAH PALEMBANG  
PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat: JL. Prof. K.H. Zainal Abidin Fikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

Formulir C.2

NOTA DINAS

Kepada Yth,  
Dekan Fakultas Ekonomi  
dan Bisnis Islam  
UIN Raden Fatah  
Palembang

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Disampaikan dengan Hormat, setelah melakukan Bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskah skripsi berjudul :

**PENGARUH STRES KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PT PINAGO UTAMA PALEMBANG**

Yang ditulis Oleh:

Nama : Hestin Yolanda

NIM : 1419126

Program : S1 Ekonomi Syariah

Saya berpendapat bahwa Skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada fakultas ekonomi dan bisnis islam untuk diajukan dalam ujian *Komprehensif* dan ujian *Munaqosyah* ujian skripsi.

Wassallamualaikum wr. wb

Pembimbing Utama,

Maya Fanorama, M.Si., Ph.D.

NIP 197511102006042002

Palembang, Juli 2018

Pembimbing Kedua

Iceu Sri Gustiana, SS., M.M

NIK 1605061771



KEMENTERIAN AGAMA

UIN RADEN FATAH PALEMBANG

PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat : Jl. Prof. KH. ZainalAbidinFikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

Formulir C

Hal: Persetujuan Ujian Skripsi

Kepada Yth.,  
Ketua Prodi Ekonomi Syariah  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Islam  
UIN Raden Fatah  
Palembang

Skripsi berjudul : Pagaruh Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja  
Karyawan PT Pinago Utama Palembang

Ditulis oleh : Hestin Yolanda

NIM : 14190126

Saya berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas  
Ekonomi dan Bisnis Islam untuk diujikan dalam ujian *Komprehensif* dan sidang  
*Munaqosyah* ujian skripsi.

Wassalamu 'alaikum wr.wb.

Pembimbing Utama,

Maya Pangrama, M.Si, Ph. D.

NIP 197511102006042002

Palembang, Juli 2018

Pembimbing Kedua,

Iceu Sri Gustiana, SS., M.M

NIK 1605061771



KEMENTERIAN AGAMA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UIN RADEN FATAH PALEMBANG

Jl. Prof. K.H. Zainal Abidin Fikry, Kode Pos 30126 Kotak Pos : 54 Telp (0711) 354668 KM. 3.5 Palembang

Formulir D 2

**Hal : Mohon Izin Penjilidan Skripsi**

Kepada Yth.  
Ibu Wakil Dekan I  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
UIN Raden Fatah Palembang

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Kami menyatakan bahwa mahasiswa:

Nama : Hestin Yolanda  
NIM/Program Studi : 14190126 / Ekonomi Islam  
Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Pinago Utama Palembang

Telah selesai melaksanakan perbaikan skripsinya sesuai dengan arahan dan petunjuk dari penguji. Selanjutnya, kami mengizinkan mahasiswa tersebut untuk menjilid skripsinya agar dapat mengurus ijazahnya

Demikianlah surat ini kami sampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Palembang, September 2018

Penguji Utama,

Nilawati, S.Ag., M.Hum  
NIP.197308171997032003

Penguji Kedua

Lidia Desiana, SE., M.Si  
NIK.140601101352

Mengetahui,  
Wakil Dekan I  
  
Dr. M. Fatmahanusolikhah, M.Ag  
NIP.197509282006042001



## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### MOTTO

*Kesuksesan hanya dapat diraih dengan segala upaya dan usaha yang disertai dengan doa, karena sesungguhnya nasib seseorang manusia tidak akan berubah dengan sendirinya tanpa ada usaha dari orang itu sendiri,*

*“If you fall a thousand times, stand up millions of times because you do not know how close you are to succes”*

### PERSEMBAHAN

Untuk:

1. Allah Swt yang maha menciptakan segala apa yang ada di bumi.
2. Kedua Orang Tua ku , Hasan Marsup dan Megawati yang senantiasa selalu memberikan doa dan dukungan dan juga selalu menjadi semangat untuk berhasil membahagiakannya dan selalu menjadi alasan untukku menjadi seseorang yang sukses.
3. Kakak tercinta Rahmat agung Hidayat yang selalu memberikan dukungan, dan semangat yang luar biasa
4. Seluruh Keluarga Cek Alzh yang telah membantu saya baik materi dan dukungan.
5. Sahabat-sahabat setiapku Puja Tiara dan Rani Rapita.
6. Sahabat-Sahabatku Erina agustin, Hesti Nurrohmah, Eka Nur afifah S, Edi Winarno, Faiq Alwan Murtadho, Elite Gumilar Rahmat, Putri Andani, Hari Karobiul, Nedi Irawansyah, Cathrine Florenza Obertin, Hadi Purnama, Septa Fernando dan seganap keluarga Ekonomi Islam 3 yang selalu bersama saat keadaan senang dan sulit dalam proses mengerjakan skripsi dan selalu memberikan semangat.
7. Agamaku dan Almamatir biru yang kubanggakan

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Pinago Utama Palembang. Dimana diajukan dua variabel bebas dan satu variabel terikat, yaitu Stres Kerja dan Kompensasi berperan sebagai variabel bebas dan Kinerja Karyawan berperan sebagai variabel terikat.

Penelitian ini dilakukan dengan metode survey langsung terhadap karyawan PT Pinago Utama Palembang pada 3 divisi yang ada ( GM Finance, GM Komersil, GM HRD dan Umum) dan dianalisis dengan regresi. Tahap pertama menguji validitas dan reliabilitas pertanyaan setiap variabel. Tahap kedua, meregresi variabel Stres Kerja dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pinago Utama Palembang. Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa  $t$  hitung lebih kecil dari  $t$  tabel sebesar 1,817104 < 2,01174 dan nilai signifikan lebih besar dari 0,05 sebesar 0,0756 > 0,05 serta variabel Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pinago Utama Palembang dengan hasil penelitian  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel sebesar 2,760164 > 2,01174 dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 sebesar 0,0082 < 0,05 yang dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja dan terdapat pengaruh positif signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan yang diartikan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan oleh perusahaan akan menambah kinerja yang dilakukan oleh karyawan PT Pinago Utama Palembang.

Kata Kunci : Stres Kerja, Kompensasi dan Kinerja karyawan

## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB—LATIN

Berdasarkan Surat Keputusan Bersama Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI No. 158/1987 dan No. 0543 b/U/1987 tertanggal 22 Januari 1988.

### A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama Latin	Huruf	Keterangan
ا	Alief	-	tidak dilambangkan
ب	Ba>'	B	-
ت	Ta>'	T	-
ث	S a>'	S	s dengan titik di atas
ج	Ji>m	J	-
ح	H{a>'	H{	h dengan titik di bawah
خ	Kha>'	Kh	-
د	Da>	D	-
ذ	Z a>	Z	z dengan titik di atas
ر	Ra>'	R	-
ز	Za>'	Z	-
س	Si>n	S	-
ش	Syi>n	Sy	-
ص	S{a>d	S{	s dengan titik di bawah
ض	D{a>d	D{	d dengan titik dibawah
ط	T{a>'	T{	t dengan titik di bawah
ظ	Z{a>'	Z{	z dengan titik di bawah
ع	`Ain	‘	koma terbalik di atas
غ	Gain	G	-
ف	Fa>'	F	-
ق	Qa>f	Q	-
ك	Ka>f	K	-
ل	La>m	L	-
م	Mi>m	M	-

ن	Nu>n	N	-
و	Wa>wu	W	-
ه	Ha>'	H	-
ء	Hamzah	`	Apostrof
ي	Ya>'	Y	-

## B. Konsonan Rangkap

Konsonan rangkap (tasydid) ditulis rangkap

Contoh:

مقدم : muqaddimah

أندما نورملا : al- madī nah al- munawwarah

## C. Ta>` Marbûthah *di akhir kata*

1. Bila dimatikan (ta` marbûthah sukun) ditulis h, kecuali untuk kata-kata Arab yang sudah terserap menjadi bahasa Indonesia

عبادة : ditulis *bi 'ibâdah*.

2. Bila dihidupkan karena berangkai dengan kata lain (ta` marbûthah sambung) ditulis t

عبادة ربّه : ditulis *bi 'ibâdat rabbih*.

## D. Huruf Vokal

1. Vokal Tunggal

- a. Fathah (---) = a
- b. Kasrah (---) = i
- c. Dhammah(---) = u

2. Vokal Rangkap

- a. (اي) = ay
- b. (ي --) = îy
- c. (او) = aw
- d. (و --) = ûw

### 3. Vokal Panjang

- a. (ا---) = a>
- b. (ي---) = i>
- c. (و---) = u>

### E. Kata Sandang

Penulisan *al qamariyyah* dan *al syamsiyyah* menggunakan *al-*:

- 1. *Al qamarîyah* contohnya: ”الحمد“ ditulis *al-ḥamd*
- 2. *Al syamsîyah* contohnya: “ النمل “ ditulis *al-naml*

### F. Huruf Besar

Penulisan huruf besar disesuaikan dengan EYD

### G. Kata dalam Rangkainan Frase dan Kalimat

- 1. Ditulis kata per kata, atau
- 2. Ditulis menurut bunyi atau pengucapannya dalam rangkaian tersebut

### H. Daftar Singkatan

- H = Hijriyah
- M = Masehi
- hal. = halaman
- Swt. = *subḥânahu wa ta‘âlâ*
- saw. = *sall Allâh ‘alaihi wa sallam*
- QS = al-Qur`ân Surat
- HR = Hadis Riwayat
- terj. = terjemah

### I. Lain-lain

Kata-kata yang sudah dibakukan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (seperti kata *ijmak*, *nas*, dll), tidak mengikuti pedoman transliterasi ini dan ditulis sebagaimana dalam kamus tersebut.

## KATA PENGANTAR



*Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Alhamdulillah, segala puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah Swt. karena dengan limpahan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat memenuhi syarat kelulusan alih program studi S1 Ekonomi Syariah UIN Raden Fatah Palembang dengan menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Pinago Utama Palembang”** Sholawat ma'a salam semoga tetap tercurahkan pada junjungan umat, Rasulullah saw. beserta keluarga, sahabat, dan orang-orang yang mengikuti jejaknya yang selalu istiqomah di jalan-Nya hingga akhir zaman.

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tuaku dan murobbiahku yang merupakan sumber inspirasi dan senantiasa memberikan cinta, kasih sayang, dukungan, bimbingan, nasehat serta do'a yang tiada hentinya kepada penulis.

Penulis menyadari keterbatasan kemampuan sebagai seorang peneliti yang masih pemula, yang tidak akan berhasil menyelesaikan skripsi ini tanpa bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak yang membantu. Karena itu pada kesempatan ini izinkan penulis menghaturkan segenap ucapan terimakasih yang tiada batas kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Muhammad Sirozi, Ph.D selaku rektor Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang

2. Ibu Dr. Qodariah Barkah, M.H.I selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang
3. Ibu Titin Hartini, S.E, M.Si selaku prodi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang sekaligus Pembimbing Akademik penulis
4. Ibu Mismiwati, S.E, M.Si selaku Sekretaris Prodi Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang
5. Ibu Maya Panorama, M.Si, Ph.D. Selaku pembimbing I penulis yang telah banyak meluangkan waktu untuk membimbing serta memberi arahan, semangat dan motivasi dalam penyusunan skripsi ini;
6. Ibu Iceu Sri Gustiana, SS., MM pembimbing II penulis yang telah banyak meluangkan waktu untuk membimbing serta memberi arahan, semangat dan motivasi dalam penyusunan skripsi ini;
7. Segenap dosen Prodi Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang yang telah banyak berperan aktif dalam menyumbangkan ilmu, wawasan, dan pengetahuan kepada penulis;
8. Sahabat-sahabat seataiku : Puja Tiara dan Reni Rapita.
9. Sahabat-sahabat seperjuanganku Erina Agustin, Eka Nur Afifah S, Hesti Nurrohmah, Edi Winarno, Faiq Alwan Murtadho, Elite Gumilar Rahmat, Hari Karobiul, Nedi Irawansyah dan Teman-teman Ekonomi Islam 3 lainnya terima kasih atas semangat dan kerja samanya, dan teman-teman

yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan, informasi, motivasi, dan doa selama proses pembuatan skripsi ini.

10. Agamaku dan Almamater kebanggaanku

Semoga Allah SWT membalas budi baik semua dengan pahala dan berkah tiada tara. Dalam penulisan ini tentu masih banyak kekurangan di sana sini. Kritik dan saran membangun dari rekan-rekan pembaca sekalian sangat penulis harapkan demi kesempurnaan tulisan selanjutnya.

Akhirnya penulis berharap, semoga serpihan kecil ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan bernilai ibadah di sisi Allah Swt. Aamiin...

*Wassalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatu.*

Palembang, Juli 2018

Penulis



**HESTIN YOLANDA**  
**NIM 14190126**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>PENGESAHAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vi</b>
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI.....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xviii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xix</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	5
C. Rumusan Masalah .....	6
D. Batasan Masalah .....	6
E. Tujuan Penelitian .....	6
F. Manfaat Penelitian .....	7
G. Sistematika Penulisan .....	8
<b>BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS</b>	
A. Landasan Teori .....	10
1. Stes Kerja .....	10
a. Pengertian stres kerja .....	10
b. Gejala Stres .....	11
c. Faktor-Faktor penyebab stres .....	12
d. Efek yang ditimbulkan stres .....	13
e. Mengelola stres .....	14

f. Indikator stres .....	15
g. Stres kerja menurut pandangan islam .....	16
h. Cara mengelola stres menurut pandangan islam .....	18
2. Kompensasi .....	18
a. Pengertian kompensasi .....	18
b. Jenis-jenis Kompensasi .....	19
c. Tujuan Kompensasi .....	20
d. Fungsi Pemberian kompensasi .....	21
e. Faktor yang mempengaruhi kompensasi .....	22
f. Indikator Kompensasi .....	23
g. Kompensasi menurut pandangan islam .....	24
3. Kinerja .....	26
a. Pengertian Kinerja Karyawan .....	26
b. Penilaian Kinerja .....	26
c. Tujuan Kinerja .....	27
d. Manfaat Kinerja.....	28
e. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.....	28
f. Indikator Kinerja.....	30
g. Kinerja menurut pandangan islam.....	31
B. Penelitian Terdahulu .....	33
C. Kerangka Teori .....	37
D. Hipotesis .....	38

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Lokasi Penelitian .....	39
B. Desain Penelitian .....	39
C. Sumber dan Jenis Data .....	39
D. Populasi dan Sampel.....	40
E. Teknik Pengumpulan Data .....	42
F. Variabel-variabel Penelitian .....	43
G. Definisi Operasional Variabel .....	43

H. Teknik Analisis Data .....	47
1. Proses Scoring .....	48
I. Uji Instrumen Penelitian .....	50
1. Uji Validitas.....	50
2. Uji Reliabilitas.....	50
J. Uji Asumsi Klasik .....	51
1. Uji Normalitas .....	51
2. Uji Multikolonieritas .....	51
3. Uji Heteroskedastisitas .....	51
4. Uji Autokorelasi .....	52
K. Analisis Regresi Linier Berganda.....	52
L. Uji Hipotesis .....	53
1. Uji F (Simultan) .....	53
2. Uji T (Parsial) .....	53
M. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	54

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	55
B. Karakteristik Responden .....	59
C. Uji Instrumen Penelitian .....	63
1. Uji Validitas.....	64
2. Uji Reliabilitas .....	66
D. Uji Asumsi Klasik .....	67
1. Uji Normalitas .....	67
2. Uji Multikolonieritas .....	68
3. Uji Heteroskedastisitas .....	69
4. Uji Autokorelasi .....	70
E. Analisis Regresi Linier Berganda.....	71
F. Uji Hipotesis .....	72
1. Uji F (Simultan) .....	72
2. Uji T (Parsial) .....	74
G. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	76

H. Pembahasan Hasil Penelitian.....	77
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Simpulan .....	79
B. Saran .....	80
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>81</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Research Gap .....	3
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu .....	35
Tabel 3.1	Jumlah Karyawan PT Pinago Utama Palembang .....	41
Tabel 3.2	Interval Kelas Stres Kerja .....	48
Tabel 3.3	Interval Kelas Kompensasi .....	49
Tabel 3.4	Interval Kelas Kinerja .....	50
Tabel 4.2	Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Umur .....	59
Tabel 4.3	Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Jenis kelamin .....	60
Tabel 4.4	Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	61
Tabel 4.5	Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	62
Tabel 4.6	Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Pendapatan .....	63
Tabel 4.10	Hasil Uji Validitas Instrumen .....	64
Tabel 4.11	Hasil Uji Reliabilitas .....	66
Tabel 4.13	Hasil Uji Multikolinearitas .....	68
Tabel 4.14	Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	69
Tabel 4.15	Hasil Uji Autokorelasi .....	70
Tabel 4.16	Hasil Analisis Linier Berganda .....	71
Tabel 4.17	Hasil Uji F (Serempak) .....	73
Tabel 4.18	Hasil Uji T (Parsial) .....	74
Tabel 4.19	Hasil Uji Adjusted R Square .....	76

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.2 Kerangka Teori.....	37
Gambar 4.1 Bagan Struktur Organisasi PT Pinago Utama Palembang .....	58
Gambar 4.12 Hasil Uji Normalitas .....	67

## **DAFTAR LAMPIRAN**

1. Lembar Konsultasi Pembimbing 1
2. Lembar Konsultasi Pembimbing 2
3. Tabel tabulasi
4. Lembar kuesioner
5. Tabel Validitas
6. Tabel Realibilitas
7. Tabel Karakteristik Responden
8. Hasil Pengolahan Data
9. Surat Izin Penelitian
10. Daftar Riwayat Hidup

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Sebuah perusahaan diberikan tugas dengan pembagian kerja masing-masing selain tugas yang telah diberikan dan membuat karyawan yang ada di perusahaan merasa terbebani akibat banyaknya tugas dan tanggung jawab yang harus diemban dan menjadi salah satu penyebab terjadinya stres yang dialami. Dan salah satu masalah yang terjadi yaitu pemberian kompensasi yang kurang sesuai dengan apa yang diberikan oleh karyawan untuk perusahaan. Karena kompensasi yang kurang sesuai dengan timbal balik yang diberikan karyawan dan beban tugas yang terlalu banyak maka kinerja yang diberikan karyawan di perusahaan tersebut kurang maksimal.

Persaingan dan tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya tekanan-tekanan yang harus dihadapi individu dalam dunia kerja. Selain tekanan yang berasal dari lingkungan kerja, lingkungan keluarga dan lingkungan sosial juga sangat berpotensi menimbulkan kecemasan. Dampak yang akan sangat merugikan dari adanya gangguan kecemasan yang sering dialami oleh karyawan tersebut disebut stres.

Sumber-sumber daya yang dimiliki perusahaan terbatas sifatnya, maka dari itu perusahaan haruslah dituntut untuk mampu memperdayakan dan mengoptimalkan guna mencapai tujuan dan mempertahankan kelangsungan

hidupnya. Tuntutan tugas yang ada pada suatu perusahaan adalah salah satu penyebab timbulnya stres pada karyawan karena begitu beratnya tuntutan.

Stres (*stress*) didefinisikan sebagai suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses cara berpikir dan kondisi fisik seseorang pekerja.<sup>1</sup> Stres kerja yang dialami oleh setiap karyawan bisa saja berbeda-beda, dan stres juga dapat ditentukan pula oleh individunya sendiri. Reaksi-reaksi psikologis, fisiologis ataupun dalam bentuk perilaku terhadap stres adalah hasil dari interaksi situasi dengan individunya sendiri, ciri-ciri kepribadian yang khusus dan pola-pola perilaku yang didasarkan pada sikap, kebutuhan, nilai-nilai, pengalaman lalu, keadaan kehidupan, dan kecakapan.

Untuk meningkatkan semangat kerja, disiplin dan motivasi kepada para karyawan perusahaan memberikan upah atau kompensasi. Kompensasi merupakan hal penting yang merupakan dorongan atau motivasi utama seorang karyawan untuk bekerja.

Menurut Andrew F. Sikula kompensasi merupakan segala sesuatu yang dianggap sebagai segala bentuk balas jasa atau ekuivalen yang diberikan oleh karyawan. Hal ini berarti bahwa karyawan menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan waktu bukan semata-mata ingin membaktikan atau mengabdikan diri pada perusahaan, tetapi ada tujuan lain yaitu mengharapkan imbalan atau balas jasa, atas hasil yang telah diberikan.

Menurut Colquitt, Lepine dan Wesson dalam buku Wibowo mengemukakan bahwa kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerja yang

---

<sup>1</sup>Husein Umar, *Desain Penelitian SDM dan Perilaku Karyawan: Paradigma Positivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2008), hlm. 44

memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif, pada penyelesaian tujuan organisasi.<sup>2</sup>

Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dilakukan, maka dapat dijadikan acuan atau pembandingan dengan penelitian yang dilakukan pada saat ini, dengan beberapa perbedaan seperti berikut:

**Tabel 1.1**  
***Research Gap***

<b>Nama (tahun)</b>	<b>Judul</b>	<b>Keterangan</b>
Nilia Hotinha dan Febriansyah (2018)	Pengaruh Stres Kerja dan Insentif terhadap Produktivitas Kerja Perawat pada RSUD Selasih Kabupaten Pelalawan	Disimpulkan bahwa Stres kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas Kerja Perawat Pada RSUD Selasih Kabupaten Pelalawan dengan hasil uji T hitung sebesar $1,662 < 2,001$ .
Ella Jauvani Sagala dan Randa Pebri Ardi (2017)	Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan : Studi Kasus Pada Pengajar di Telkom University	Disimpulkan bahwa ada pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada pengajar di Telkom University dengan hasil uji T sebesar 15,596
Ari Soeti Yani dan Rinaldo (2017)	Pengaruh Rekrutmen dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan	Disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji t hitung sebesar $11,735 > 1,99547$

<sup>2</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2014), Cet-4, hlm. 2

Wenti Ayu Sunarjo (2014)	Pengawasan Kerja sebagai Variabel Moderating pada PT Titian Abadi Lestari Pengaruh Kompensasi, Pelatihan, dan Peran Supervisor terhadap Kinerja pada Karyawan Paguyuban Batik Si Jambe, Kecamatan Wonokerto Kabupaten Pekalongan	Disimpulkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
--------------------------	--	---

PT Pinago Utama adalah industri perkebunan kelapa sawit dan karet dan merupakan salah satu bidang bisnis yang sangat prospektif dan kompetitif, baik di tingkat pasar domestik maupun mancanegara. PT Pinago Utama adalah sebagai salah satu perusahaan perkebunan di propinsi Sumatera Selatan dan telah beroperasi selama lebih dari 22 tahun dan telah mengambil langkah-langkah penting di dalam upayanya untuk merealisasikan tujuan dan cita-cita menjadi perusahaan yang sehat dan kompetitif sesuai Corporate Vision and Mission yang menjadi jiwa dan semangat dalam setiap bagian dan unit operasi perusahaan sehari-hari.<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup>PT Pinago Utama, <http://pinagoutama.web.indotrading.com/about> (diakses, 30 Desember 2017)

Dalam kegiatan usahanya, PT Pinago Utama menganut prinsip “Go Green dan Zero Waste”. Karena itu dalam upaya mewujudkan prinsip tersebut, disamping mengelolah limbah Pmks untuk dijadikan kompos, perusahaan tersebut juga memproduksi biogas skala pilot dari limbah cair pmks melalui teknik adcl (Anaerobic Digester Covered Lagoon) untuk pengganti bahan bakar minyak pada pengeringan kompos dan pembuatan briket arang. Diharapkan dari hasil penelitian dan pengembangan ini bisa menguntungkan dan bermanfaat, baik dari segi sosial maupun ekonomi terlebih lagi dari aspek kelestarian lingkungan.<sup>4</sup>

Oleh karena itu, pekerjaan yang sangat menguras waktu merupakan salah satu hal yang akan menimbulkan stres dan salah satu hal yang dapat membuat karyawan dapat mengerjakan pekerjaan dengan optimal.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas maka penelitian ini difokuskan untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan PT Pinago Utama Palembang sebagai objek penelitian ini. Adapun judul penelitian yang akan dilakukan oleh penulis adalah **“PENGARUH STRES KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PINAGO UTAMA PALEMBANG”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, dapat diidentifikasi permasalahannya sebagai berikut:

1. Terdapat kendala stress kerja terhadap kinerja yang dialami Karyawan

---

<sup>4</sup> *Loc.Cit.*

2. Pemberian balas jasa atau kompensasi yang kurang

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang di kemukakan di atas, maka dapat diketahui bahwa permasalahan yang terjadi pada PT Pinago Utama adalah adanya gejala stres dan kurangnya kompensasi yang diberikan tetapi PT Pinago Utama tetap terus mengandalkan para karyawan untuk mendapatkan hasil yang bekerja yang optimal. Oleh karena itu dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Pinago Utama Palembang?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Pinago Utama Palembang?
3. Apakah secara simultan Stres Kerja dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Pinago Utama Palembang?

### **D. Batasan Masalah**

Pembatasan masalah dilakukan agar penulisan tidak menyimpang dari pokok perumusan masalah yang ada, maka penelitian membahas masalah pada : Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Pinago Utama Palembang

### **E. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui apakah Stress Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Pinago Utama Palembang

2. Untuk mengetahui apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Pinago Utama Palembang
3. Untuk mengetahui apakah stres kerja dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Pinago Utama Palembang

#### **F. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Secara teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan terhadap ilmu pengetahuan, khususnya bidang Sumber Daya Manusia dalam kaitannya dengan stress kerja, kompensasi dan kinerja Karyawan.

2. Bagi PT Pinago Utama

Penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi PT Pinago Utama terutama berkaitan dengan hal-hal yang menyakut stress kerja, kompensasi dan kinerja karyawan.

3. Peneliti selanjutnya

Penelitian ini berguna sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya yang berniat melakukan peneltian dengan mengembangkan penelitian ini. Peneliti selanjutnya dapat melakukan eksplorasi dengan mengembangkan faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan selain yang digunakan dalam penelitian ini.

#### 4. Bagi Karyawan

Dapat menjadi masukan dan informasi yang berkaitan dengan hubungan antara stres kerja dan kompensasi sehingga dapat digunakan sebagai acuan dalam menyelesaikan permasalahan yang dihadapinya.

#### **G. Sistematika Penulisan**

Merupakan tata urutan pengujian penelitian ini dan diamsudkan untuk mempermudah penyusunan penelitian. Adapun sistematika yang digunakan adalah sebagai berikut :

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini mengguraikan mengenai latar belakang masalah yang menjadi dasar pemikiran penelitian ini, identifikasi masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematikan penulisan.

#### **BAB II :LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

Bab ini menguraikan mengenai landasan teori, konsep, dan penelitian sebelumnya yang relavan sampai dengan konsep hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini, kerangka pikir, serta definisi dan pengukuran variabel yang diperlukan dalam penelitian ini.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini menguraikan mengenai populasi dan sampel, sumber dan jenis data yang digunakan dalam penelitian ini, dan alat analisis data.

### **BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil dan pembahasan dalam bab ini berisi tentang penulis melakukan analisis data secara detail tentang deskriptif objek penelitian, sesuai dengan judul yang disampaikan

### **BAB V : PENUTUP**

Penutup dalam bab ini berisi kesimpulan yang didapatkan oleh penulis beserta saran yang mungkin berguna bagi perusahaan sebagai masukan.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Stres Kerja**

###### **a. Pengertian Stres Kerja**

Dalam kehidupan sehari-hari, hampir setiap orang mengalami keadaan yang dinamakan stres walaupun itu berada di tingkatan/kadarnya yang berbeda-beda. Keadaan stres dapat disebabkan oleh berbagai persoalan yang dialami oleh individu dalam kehidupan keluarga, masyarakat maupun di tempat kerja.

Tujuan yang dicapai perusahaan tentu tidak akan terlepas peran dan adil setiap karyawan yang menjadi penggerak kehidupan organisasi, sehingga sudah selayaknya seorang pimpinan atau manajer perusahaan untuk dapat memahami kondisi para karyawan, apabila karyawan terdapat beban masalah yang dapat menghambat hasil kerja di perusahaan maka secepatnya pimpinan dapat mengurangi dan menyelesaikan beban karyawan tersebut, terutama mengenai stres kerja yang seharusnya dikelola dengan penuh berkesinambungan agar tidak menghambat jalannya kinerja perusahaan.

Menurut Danang Sunyoto, Stres merupakan sesuatu yang menyangkut interaksi antara individu dan lingkungan yaitu interaksi antara stimulasi dan respons. Jadi stres adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis

dan fisik yang berlebihan pada seseorang. Stres yang dialami oleh karyawan akibat lingkungan yang dihadapi akan mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja. Sehingga manajemen perlu untuk meningkatkan mutu lingkungan organisasional bagi karyawan.<sup>5</sup>

Stres dapat didefinisikan suatu bentuk atau kondisi ketegangan yang dapat mempengaruhi emosi, cara berfikir dan kondisi seseorang pekerja. Stres pekerjaan berarti tekanan yang sangat dirasakan sebagian banyak karyawan atau pegawai karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat terselesaikan atau tidak dapat dipenuhi oleh karyawan tersebut.

Jadi, dapat disimpulkan stres kerja sebagai suatu kondisi ketegangan yang dialami seseorang individu yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikis seseorang, dan sebagai suatu kondisi dari hasil penghayatan subyektif individu yang dapat berupa interaksi antara individu dan lingkungan kerja.

#### b. Gejala Stres

Menurut Cary Cooper dan Alison Straw dari *British Institute of Management*, gejala stres dapat dilihat dari tiga sisi berikut :

- 1) Gejala Fisik. Dari sisi ini gejala-gejalanya adalah : napas memburu, mulut dan kerongkongan kering, tangan lembab, dll.
- 2) Tingkah laku (secara umum). Dari sisi ini, gejala stres dapat dilihat dari tiga sisi, yaitu :

---

<sup>5</sup> Danang Sunyoto, *Teori, kuesioner, dan Analisa Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*, (Jakarta : CAPS (Center for Academic Publishing Service), 2013), hlm. 61

- a. Perasaan, misalnya rasa bingung, cemas, sedih, jengkel, kehilangan semangat kerja, dll;
  - b. Kesulitan, misalnya dalam hal berkonsentrasi, berpikir jernih, dan membuat keputusan;
  - c. Kehilangan, misalnya dalam hal kreativitas, gairah dalam berpenampilan, dan minat terhadap orang lain.
- 3) Gejala di tempat kerja. Hal ini misalnya dapat dilihat dari kepuasan kerja yang rendah, kinerja yang menurun, semangat dan energi yang menurun, komunikasi yang tidak lancar, pengambilan keputusan yang jelek/salah, kurangnya kreativitas dan inovasi, serta berkecukupan pada tugas-tugas yang tidak produktif.<sup>6</sup>

c. Faktor-faktor penyebab stres (*stressor*)

Menurut Irham stres yang dialami oleh seseorang biasanya dibagi kepada 2 (dua) faktor yang menjadi penyebabnya, yaitu :

- 1) Stres karena tekanan dari dalam (internal faktor), kondisi seperti ini biasanya membuat seseorang betul-betul berada dalam keadaan yang tidak nyaman atau gelisah. Contohnya ketika di dalam kehidupannya ia sering merasa tertekan karena tidak mampu menjadi dirinya sendiri karena setiap hari harus melaksanakan rutinitas yang bersifat memaksa namun ia sendiri tidak kuasa untuk menolaknya.
- 2) Stres karena tekanan dari luar (eksternal faktor), kondisi tekanan pekerjaan dari tempat dimana ia bekerja. Contohnya sering perintah

---

<sup>6</sup> Husein Umar, *Op.Cit*, hlm. 44-45

dari pimpinan agar kita dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sesuai target atau bahkan harus di atas target, sementara kemampuan seorang karyawan tidak dapat menempuh sesuai target walaupun sebenarnya telah memaksa dengan sekuat tenaga untuk menyelesaikannya maka hal inilah yang mampu menimbulkan stres.<sup>7</sup>

d. Efek yang ditimbulkan oleh stres (*Stress Consequence*)

Menurut Cox efek yang ditimbulkan oleh *work stressor* dapat diklasifikasikan dalam beberapa konsekuensi yang meliputi :

- 1) *Physical problem* meliputi penyakit dan gangguan pada kesehatan tubuh seperti kadar gula naik, denyut jantung naik, tekanan darah naik, mulut kering, berkeringat, penyakit jantung, dan kolestrol tinggi.
- 2) *Psychological problem* yaitu adanya reaksi-reaksi yang tiba-tiba muncul seperti kesulitan berkonsentrasi dan berpikir jernih yang diikuti dengan meningkatkan rasa mudah marah dan kesulitan untuk relaks, perasaan gelisah, kebosanan, kemurungan, depresi, kekecewaan, harga diri yang rendah, dan perasaan terpencil.
- 3) *Behavioral problem* yang meliputi penarikan diri dari lingkungan yang disebabkan oleh adanya kesulitan menjalin hubungan dengan orang lain, penggunaan alkohol, obat-obat penenang yang bertujuan untuk mengurangi ketegangan. Perilaku tersebut akan sangat merugikan perusahaan karena secara tidak langsung

---

<sup>7</sup> Irham Fahmi, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*, (Jakarta : Mitra Wacana Media, 2016), hlm. 278

mengakibatkan turnover tenaga kerja tinggi yang dipicu oleh tingginya tingkat absensi pekerja akibat stres.

- 4) *Cognitive problem* yaitu kemampuan untuk mengambil keputusan rendah, sulit berkonsentrasi saat bekerja dan sangat peka terhadap kecaman.
- 5) *Organizational problem* meliputi tingkat kepuasan kerja menurun, komitmen dan loyalitas terhadap organisasi menurun, dan produktivitas kerja menurun, sehingga mengakibatkan tingkat absen dan turnover pekerja meningkat.<sup>8</sup>

e. Mengelola stres secara bijaksana

Program pengelolaan stres agar tetap dalam batas-batas yang dapat diterima, pengakuan bahwa masalah di tempat kerja itu ada dan sedang terjadi.

- 1) Langkah pertama mengelola stres yaitu mengenali sumber yang membuat adanya gejala stres, atau mengidentifikasi faktor-faktor penyebab munculnya stres.
- 2) Langkah kedua yaitu dengan membuat daftar strategi pemecahan masalah yang timbul.
- 3) Langkah ketiga yaitu dengan mengadakan evaluasi terhadap pelaksanaan kegiatan-kegiatan pengelolaan stres.

---

<sup>8</sup> Lina Anatan dan Lena Elitan, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam bisnis modern*, (Bandung : Alfabeta, 2009) cet-2, hlm. 73

#### f. Indikator Stres Kerja

Menurut Cristine Julvia dalam jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis yang berjudul pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan, indikator dari stres kerja adalah :

##### 1. Beban kerja

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

##### 2. Wewenang

Wewenang adalah jumlah kekuasaan dan hak yang didelegasikan pada suatu jabatan.

##### 3. Kondisi fisik atau kesehatan

Kondisi fisik atau kesehatan adalah serangkaian kondisi dimana kondisi fisik baik dan dapat mengerjakan sesuatu dengan maksimal.

##### 4. Ketidaknyamanan

Ketidaknyamanan adalah kondisi di mana lingkungan di tempat kerja merasa tidak nyaman.

##### 5. Tekanan kerja<sup>9</sup>

Tekanan kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang di tempat kerja.

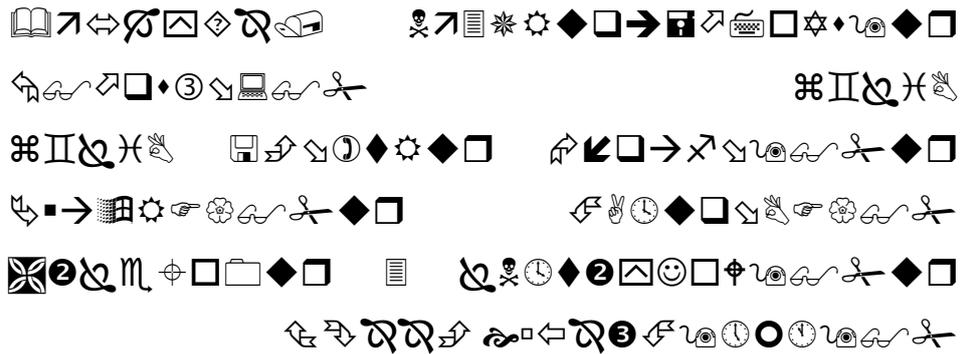
---

<sup>9</sup>Cristine Julvia, *Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan*, (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Vol. 16 No. 1 Tahun 2016), hllm. 61

g. Stres kerja menurut pandangan Islam

Islam mengenalkan stres di dalam kehidupan ini sebagai cobaan.

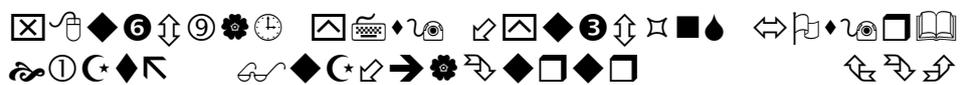
Allah SWT berfirman di dalam Al-Qur'an surat Al-Baqarah (2) ayat 155:

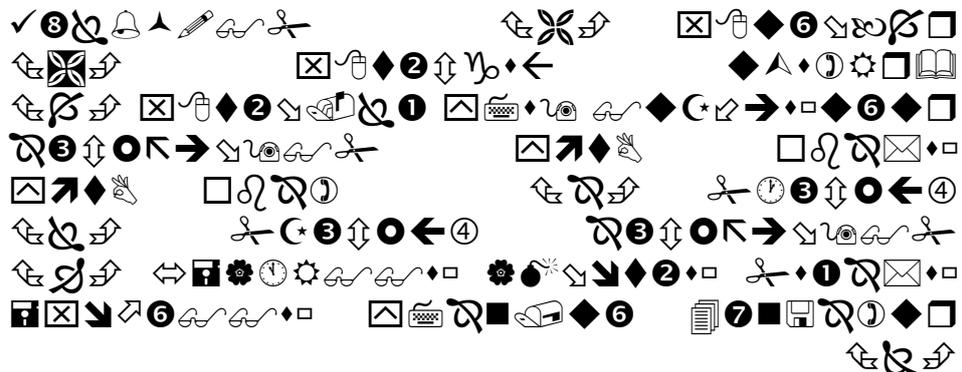


Artinya : *“Dan sungguh akan kami berikan cobaan kepadamu dengan sedikit ketakutan, kelaparan, kekurangan harta, jiwa dan buah-buahan. Dan berikanlah berita gembira kepada orang-orang yang sabar.”*

Datangnya cobaan kepada diri kita inilah yang akan dirasakan sebagai suatu stres (tekanan) dalam diri, atau disebut juga sebagai beban. Banyak contoh dalam keseharian bentuk-bentuk cobaan ini, misalnya kematian, sakit, dan kehilangan, bukan hanya kondisi yang buruk menjadi cobaan, namun kekayaan, anak, kepandaian dan jabatan juga menjadi cobaan bagi manusia.

Stres merupakan penyakit terbesar dalam abad modern. Ajaran Islam mengajarkan banyak cara untuk mengatasi konflik psikologis dalam mengatasi stres. Ayat al-quran yang membahas konsep stres yaitu surah al-Insyirah 1-8 :





Artinya : “Bukankah kami telah melapangkan dadamu (Muhammad)?, dan kamipun telah menurunkan bebanmu darimu, yang memberatkan punggungmu, dan Kami tinggikan sebutan (nama)mu bagimu, maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan, maka apabila engkau telah selesai (dari satu urusan) tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain) dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap”.<sup>10</sup>

Tafsir Ibnu Katsir mengatakan bahwa kami telah menjadikannya bercahaya dan luas lagi lapang. Dan Allah telah mengampuni, memberi ampunan kepadamu atas dosa yang telah lalu dan meringankan beban daripadamu. Dan yakni membebanimu dengan beban yang berat. Tidaklah aku disebut melainkan namamu disebut pula bersamaku yang bermakna aku bersaksi bahwa tidak ada Tuhan yang berhak di sembah selain Allah, dan aku bersaksi bahwa Muhammad adalah utusan Allah. Maka sesungguhnya sesudah kesulitan itu pasti ada kemudahan. Apabila kamu telah merampungkan urusan-urusan duniamu dan kesibukannya dan telah kamu selesaikan semua yang berkaitan dengannya, maka

---

<sup>10</sup> Q.S Al-Insyirah (94) :1-8, Artinya : *Bukankah kami telah melapangkan dadamu (Muhammad)?, dan kamipun telah menurunkan bebanmu darimu, yang memberatkan punggungmu, dan Kami tinggikan sebutan (nama)mu bagimu, maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan, maka apabila engkau telah selesai (dari satu urusan) tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain) dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap.*

bulatkanlah tekadmu untuk ibadah dan bangkitlah kamu kepadanya dalam keadaan bersemangat. Curahkanlah hatimu dan ikhlaskanlah niatmu dalam beribadah kepada-Nya dan berharap kepada-Nya.<sup>11</sup>

h. Cara mengelola stres menurut pandangan Islam

Secara rinci, beberapa cara mengelola stres yang telah dianjurkan oleh Islam adalah sebagai berikut:<sup>12</sup>

- a) Niat ikhlas.
- b) Sabar dan sholat.
- c) Bersyukur dan berserah diri pada Allah (tawakal).
- d) Doa dan dzikir.

2) Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Setiap organisasi memiliki tujuan suatu peranan penting dari sistem pengendalian manajemen adalah untuk memotivasi para karyawan untuk mencapai tujuan tersebut. Salah satu cara yang paling efektif untuk memotivasi karyawan adalah dengan memberikan kompensasi atau insentif kepada mereka.

Menurut Husein Umar dalam buku Danang Sunyoto, Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi. Di sini kompensasi didefinisikan sebagai sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk

---

<sup>11</sup> *Tafsir Ibnu Katsir*

<sup>12</sup> Susatyo Yuwono, *Mengelola Stres dalam Perspektif Islam dan Psikologi*, (Dosen Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Surakarta Vol 08 No. 02 tahun 2010 ISSN 1693-1076), hlm 17-18

kerja mereka. Ketidakpuasan para karyawan terhadap kompensasi yang diterima dari organisasi dimana mereka bekerja akan menimbulkan dampak yang tidak baik tersebut antara lain karyawan banyak keluhan yang cenderung negatif, produktivitas karyawan dan lain sebagainya.<sup>13</sup>

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Karena kompensasi merupakan salah satu aspek penting di dalam sebuah hubungan bekerja.

Kompensasi adalah hal yang diterima oleh pegawai atau karyawan, baik dalam bentuk uang atau bukan uang sebagai balas jasa yang diberikan perusahaan atas upaya pegawai (kontribusi pegawai) yang diberikannya untuk organisasi atau perusahaan tersebut.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala bentuk balas jasa yang diterima oleh setiap karyawan atau pegawai baik berupa uang atau jasa yang diberikan oleh setiap perusahaan karena telah memberikan kontribusi terhadap perusahaan atau organisasi.

#### b. Jenis-jenis kompensasi

Pada dasarnya menurut Sunarto dalam Danang Sunyoto kompensasi yang diterima oleh karyawan dibagi atas dua macam yaitu kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial :

- 1) Kompensasi Finansial adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk seperti gaji, upah, bonus, premi, tunjangan hari raya,

---

<sup>13</sup> Danang Sunyoto, *Op Cit*, hlm. 29-30

tunjangan hari tua, pengobatan atau jaminan kesehatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang dibayarkan oleh organisasi.

- 2) Kompensasi Nonfinansial adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk selain uang. Hal ini dimaksudkan untuk memperthankan karyawan dalam jangka panjang seperti penyelenggaraan program-program pelayanan bagi karyawan seperti menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan dll.<sup>14</sup>

c. Tujuan kompensasi

Menurut Singodimedjo dalam buku Edy Sutrisno kompensasi mempunyai tujuan, seperti menjamin sumber nafkah karyawan beserta keluarganya, meningkatkan prestasi kerja, meningkatkan disiplin kerja, mempererat hubungan kerja antarkaryawan, mencegah karyawan meninggalkan perusahaan, efisiensi tenaga karyawan yang potensial dll.<sup>15</sup>

Menurut Notoadmodjo dalam buku Edy Sutrisno ada beberapa tujuan dari kompensasi yang perlu diperhatikan, yaitu :

- 1) Menghargai prestasi kerja, dengan pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan perusahaan terhadap prestasi kerja yang diberikan para karyawan.
- 2) Menjamin keadilan, dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan diantara karyawan dalam organisasi atau perusahaan.

---

<sup>14</sup>Danang Sunyoto, *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data sumber Daya Manusia (Praktek Penelitian)*, (Yogyakarta : CAPS (Center Academic Publishing Service), 2013), Cet-2, hlm 31

<sup>15</sup>Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Kencana, 2016), Cet-8, hlm 188

- 3) Mempertahankan karyawan, dengan sistem kompensasi yang baik para karyawan akan lebih *survival* bekerja dalam organisasi atau perusahaan.
- 4) Memperoleh karyawan yang bermutu, dengan sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan akan lebih banyak pula peluang untuk memilih karyawan yang terbaik.
- 5) Pengendalian biaya, dengan sistem pemberian kompensasi yang baik, akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen, sebagai akibat semakin seringnya karyawan yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan di tempat lain.
- 6) Memenuhi peraturan-peraturan, sistem kompensasi yang baik merupakan tuntutan dari pemerintah.<sup>16</sup>

Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam pemberian kompensasi adalah :

- 1) Kompensasi harus dapat memenuhi kebutuhan minimal.
- 2) Kompensasi harus dapat mengikat.
- 3) Kompensasi harus menimbulkan semangat dan gairah kerja.
- 4) Kompensasi harus adil .
- 5) Kompensasi tidak boleh bersifat statis.
- 6) Kompensasi yang diberikan harus diperhatikan secara teliti.

d. Fungsi pemberian kompensasi

Fungsi pemberian kompensasi bertujuan sebagai berikut :

---

<sup>16</sup> *Ibid*, hlm 188-189

- 1) Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien. Fungsi ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi pada karyawan yang berprestasi akan mendorong para karyawan bekerja lebih baik.
- 2) Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif. Dengan pemberian kompensasi kepada karyawan yang mengandung implikasi bahwa organisasi atau perusahaan akan menggunakan tenaga karyawan dengan seefisien dan seefektif mungkin.
- 3) Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi. Pemberian kompensasi dapat membantu stabilitas organisasi atau perusahaan dan dapat mendorong pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan.<sup>17</sup>

e. Faktor yang mempengaruhi kompensasi

Kompensasi dipengaruhi oleh faktor eksternal dan internal organisasi yaitu:

- 1) Faktor eksternal antara lain :
  - a) *The Labor Market*, pasar tenaga kerja. Apabila terdapat kesempatan kerja penuh, upah dan gaji mungkin lebih tinggi untuk menarik dan menjaga kecukupan pekerja yang berkualitas.
  - b) *The Economy*, kondisi ekonomi. Kondisi perekonomian, terutama tingkat daya saing, mempengaruhi kemampuan organisasi untuk membayar upah yang tinggi.

---

<sup>17</sup> Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung : CV Pustaka Setia, 2010), Cet-3, hlm. 188

c) *The Government*, pemerintah. Pemerintah secara langsung mempengaruhi kompensasi melalui pengendalian upah yang diterima.

d) *Unions*, persserikatan. Serikat kerja mempunyai pengaruh pada bayaran, tunjangan, dan perbaikan kondisi kerja.

2) Faktor internal antara lain :

a) *The Labor Budget*, anggaran tenaga kerja. Setiap unit kerja dalam organisasi dipengaruhi oleh besarnya anggaran tenaga kerja, yang menyatakan berapa banyak ketersediaan untuk unit kerja.

b) *Who makes compensation decision*, pembuatan keputusan kompensasi, keputusan tentang berapa banyak membayar, sistem apa yang digunakan, dan tunjangan apa yang ditawarkan.

f. Indikator kompensasi

Menurut Singodimedjo, indikator kompensasi untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada 4, yaitu :

1) Gaji

Gaji adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan secara periodik (sebulan sekali). Karyawan yang menerima gaji, pada umumnya telah menjadi karyawan tetap dan telah lulus dari masa percobaan.

2) Tunjangan

Tunjangan adalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada para karyawan, karena karyawan tersebut dianggap telat ikut

berpartisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan. Contohnya : tunjangan jabatan, keluarga, transport, perumahan, dan sebagainya.

### 3) Insentif atau bonus

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu, karena keberhasilan prestasi atas prestasinya. Contohnya : insentif 5% dari gaji bagi karyawan yang melakukan penjualan melampaui target yang telah ditentukan.

### 4) Fasilitas

Kompensasi berupa penyediaan fasilitas ini biasanya tidak berdiri sendiri, tetapi sekaligus sebagai tambahan dari bentuk kompensasi uang atau materi. Namun tidak semua perusahaan mampu menyediakan fasilitas untuk karyawannya karena berkaitan dengan kemampuan keuangan perusahaan yang bersangkutan.<sup>18</sup>

### g. Kompensasi menurut pandangan Islam

Pemberian kompensasi dalam Islam telah dibahas dalam Al-Qur'an dan Hadist. Ijarah (upah) suatu pekerjaan, maka kewajiban pembayaran upahnya pada waktu berakhirnya pekerjaan. Bila tidak ada pekerjaan lain, jika akad sudah berlangsung dan tidak disyaratkan mengenai pembayaran dan tidak ada ketentuan penangguhannya, menurut Abu Hanifah wajib diserahkan upahnya secara berangsur sesuai dengan

---

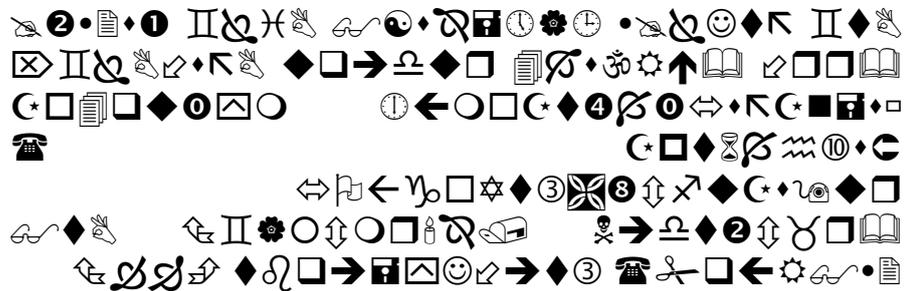
<sup>18</sup> Edy Sutrisno, *Op. Cit*, hlm. 183-184

manfaat yang diterimanya. Hak menerima upah bagi musta'jir sebagai berikut :<sup>19</sup>

1. Ketika pekerjaan selesai dikerjakan, beralasan kepada hadist yang diriwayatkan Ibnu Majah, Rasulullah SAW bersabda

*“Berikanlah upah sebelum keringat pekerja itu kering”*

- dan Allah Berfirman dalam surat An-Nahl (97) :



Artinya : *“Barang siapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.”*<sup>20</sup>

Tafsir Ibnu Katsir menjelaskan bahwa janji Allah ini ditunjukkan kepada orang yang beramal sholeh. Yang dimaksud dengan amal saleh ialah amal perbuatan yang mengikuti petunjuk *Kitabullah* dan Sunnah Nabi-Nya, baik dia laki-laki ataupun perempuan dari kalangan anak adam, sedangkan hatinya dalam keadaan beriman kepada Allah dan Rasul-Nya. Dan bahwa amal yang dilakukannya

<sup>19</sup> Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2010), Cet-6, hlm. 121

<sup>20</sup> Q.S An-Nahl (16): 97, Artinya: *Barang siapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.*

itu merupakan amal yang diperintahkan serta disyariatkan dari sisi Allah. Maka Allah berjanji akan memberinya pahala yang jauh lebih baik daripada amalnya kelak di akhirat.<sup>21</sup>

### 3) Kinerja

#### a. Pengertian kinerja karyawan

Konsep kinerja (*performance*) dapat didefinisikan sebagai sebuah pencapaian hasil atau *degree of accomplishment*. Hal ini berarti bahwa, kinerja suatu organisasi dapat dilihat dari tingkatan sejauh mana organisasi itu dapat mencapai tujuan yang didasarkan pada tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab dan kewajiban yang diberikan perusahaan kepadanya.

Jadi dapat disimpulkan bahwa, kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan penuh rasa tanggung jawab sesuai dengan apa yang diberikan.

#### b. Pengertian Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik bagi para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya atau proses mengevaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika

---

<sup>21</sup> *Tafsir Ibnu Katsir*

dibandingkan dengan satu set standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut.

c. Tujuan Kinerja Karyawan

Bagi atasan yang berwenang melakukan penilaian atas kinerja bawahannya cukup sulit untuk menilai perilaku bawahannya. Namun, mengingat pentingnya penilaian kinerja ini, mau tidak mau penilaian kinerja harus dilaksanakan. Oleh karena untuk mencegah menghindarnya atasan melakukan penilaian kinerja ini, perlu dijelaskan secara komprehensif tujuan dari penilaian kinerja.

a) Tujuan evaluasi dan administrasi

Hasil evaluasi kerja memungkinkan organisasi menentukan karyawannya layak atau tidak untuk dipromosikan, efektif atau tidak dalam bekerja, dan seterusnya hingga dalam proses penentuan gaji karyawan tersebut. Dengan demikian, pendekatan evaluasi ini merupakan kegiatan penelitian yang umum digunakan dan memiliki peran yang penting kebijakan fungsi personalia.

Informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian kinerja dapat digunakan sebagai upaya mengembangkan kinerja pribadi anggota organisasi (karyawan). Informasi yang diperoleh dari hasil penilaian kinerja karyawan dapat sekaligus merupakan umpan balik bagi pengembangan karyawan itu sendiri, sehingga dengan sendirinya melalui informasi penilaian kinerja, maka seorang karyawan dapat

mengetahui kelemahan dan kelebihan dalam melaksanakan pekerjaannya.<sup>22</sup>

d. Manfaat penilaian kinerja karyawan

Bagi pihak manajemen perusahaan ada banyak manfaat dengan dilakukannya penilaian kinerja. Penilaian kinerja dimanfaatkan oleh manajemen untuk

- 1) Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien.
- 2) Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan, seperti promosi, transfer, dll.
- 3) Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi dalam program pelatihan karyawan.
- 4) Menyediakan umpan balik kepada karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.
- 5) Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

e. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Menurut Sutermeister kinerja karyawan dipengaruhi oleh sejumlah faktor antara lain terdiri dari motivasi, pendidikan, kemampuan, pengetahuan, keahlian, pengalaman, pelatihan, minat, sikap kepribadian

---

<sup>22</sup> M. Syamsul Ma'arif dan Lindawati Kartika, *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia Implementasi Menuju Organisasi Berkelanjutan*, (Bogor : PT Penerbit IPB Press, 2012), Cet-1, hlm. 19-20

kondisi-kondisi fisik dan kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial dan kebutuhan egoistik.<sup>23</sup>

Adapun 5 faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya :

1) Fasilitas kantor

Fasilitas kantor merupakan sarana yang penting untuk menunjang seorang karyawan untuk melakukan aktivitas kerjanya dengan baik dan apabila suatu perusahaan tidak dapat memberikan fasilitas yang memadai, tentu saja hal ini akan menurunkan kinerja karyawan.

2) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting yang harus diperhatikan. Lingkungan kerja yang baik memiliki ruang kerja yang cukup luas, penerangan yang sempurna, dan temperatur udara yang sesuai dengan luas ruang kerja karyawan. Jika salah satu fasilitas yang rusak, agar langsung di perbaiki agar tidak menurunkan kinerja karyawan.

3) Prioritas kerja

Karyawan haruslah diberikan prioritas kerja yang jelas. Karyawan akan merasa kebingungan jika suatu perusahaan memberikan banyak tugas kepada mereka tetapi tidak memberikan skala prioritas yang jelas. Biarkan karyawan mengerjakan pekerjaannya satu demi satu

---

<sup>23</sup> Bintoro dan Daryanto, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta : Penerbit Gava Media, 2017), Cet-1, hlm. 111

dengan *timeline* yang sudah ditentukan perusahaan, jangan menambah tugas yang lain sebelum pekerjaan tersebut diselesaikan.

#### 4) Supportive bos

Sebagai manajer yang baik harus mau mendengarkan pendapat dan pemikiran karyawan. Berikan dukungan untuk mengemukakan pendapat dan ide-ide baru karyawan. Manajer harus memberikan ruang kepada karyawan untuk belajar dan berkreasi dibidang yang mereka minati, sebab jika suatu saat perusahaan membutuhkan skill tersebut maka perusahaan dapat menggunakan tenaga karyawan tersebut tanpa harus merekrut karyawan baru dan tentu itu dapat menguntungkan perusahaan.

#### 5) Bonus

Sebagian besar karyawan akan merasa sangat senang bila pekerjaan yang mereka kerjakan dihargai oleh perusahaan. Penghargaan terhadap karyawan bisa dimulai dari hal yang sederhana seperti pujian atau bahkan berupa bonus. Bonus ini dapat perusahaan berikan pada karyawan yang memang benar-benar mampu bekerja dengan baik sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.<sup>24</sup>

#### f. Indikator kinerja

Untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada 5 indikator, yaitu :

---

<sup>24</sup> *Ibid*, hlm. 109-111

1) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan

2) Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti unit.

3) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijakan yang ditetapkan perusahaan.

4) Efektivitas

Efektivitas adalah tingkat penggunaan sumber daya organisasi.

5) Alat atau sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan.<sup>25</sup>

g. Kinerja menurut pandangan Islam

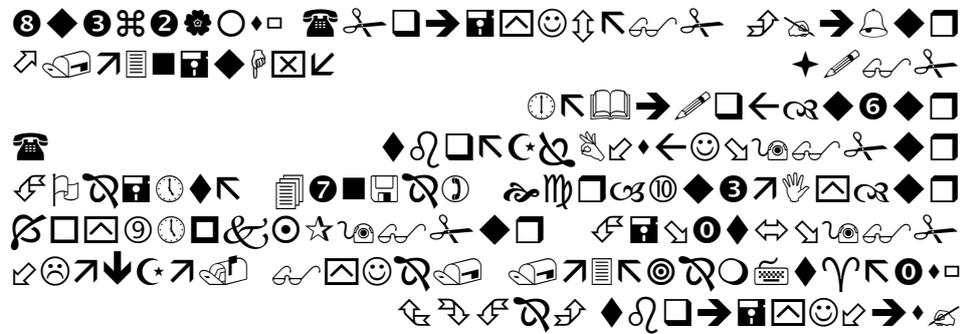
Kinerja atau amal menurut Islam dapat diartikan dengan makna yang umum dan makna yang khusus. Amal dengan makna umum adalah melakukan atau meninggalkan apa saja perbuatan yang disuruh atau dilarang oleh agama yang meliputi perbuatan baik atau jahat. Perbuatan

---

<sup>25</sup> Robert L. Mathis dan John H, Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia (bisnis, manajemen, keuangan dan sdm)*, (Jakarta : Salemba Siagian, 2002), hlm. 7

baik dinamakan amal sholeh dan perbuatan jahat dinamakan maksiat.

Adapun firman Allah SWT dalam surah At-Taubah (9:105) :<sup>26</sup>



Artinya : “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberikan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.<sup>27</sup>

Tafsir Jalalayn “(Dan katakanlah) kepada mereka atau kepada manusia secara umum (bekerjalah kalian) sesuka hati kalian (maka Allah dan Rasulnya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaan kalian itu dan kalian akan dikembalikan) melalui dibangkitkan dari kubur (kepada yang mengetahui alam ghaib dan alam nyata) yakni Allah (lalu diberikan-Nya kepada kalian apa yang telah kalian kerjakan.)” lalu dia akan membalasnya kepada kalian.<sup>28</sup>

Adapun kinerja atau amal dengan maknanya yang khusus yaitu melakukan pekerjaan atau usaha yang menjadi salah satu unsur

<sup>26</sup> Veithzal Rivai Zainal dkk, *Op. Cit*, hlm. 1-2

<sup>27</sup> Q.S At-Taubah (9):105, Artinya : *Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberikan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan*

<sup>28</sup> *Tafsir Jalalayn*

terpenting dan titik tolak bagi proses kegiatan ekonomi seluruhnya.

Kinerja dalam makna yang khusus menurut Islam terbagi atas :<sup>29</sup>

1. Kinerja yang bercorak jasmani (Fisik)
2. Kinerja yang bercorak aqil/pikiran (Mental)

Jadi dapat disimpulkan bahwa konsep kinerja menurut Islam adalah meliputi segala bidang ekonomi yang dibolehkan oleh syarak sebagai balasan kepada upah atau bayaran, ada kinerja yang bercorak jasmani seperti kinerja buruh, pertanian, pertukangan, dan sebagainya atau kinerja bercorak aqli seperti jawatan pegawai, baik yang berupa perguruan, iktisas, atau jawatan pekerjaan dan teknikal dengan kerajaan atau swasta.

## B. Penelitian Terdahulu

Saina Nur “Konflik, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Khairun Ternate”. Pengujian secara simultan konflik, stres kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Universitas Khairun Ternate. Sedangkan, secara parsial dapat diketahui bahwa konflik dan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai artinya semakin tinggi konflik dan stres kerja yang dialami pegawai maka akan memberikan dampak negatif terhadap kinerja pegawai Universitas Khairun Ternate dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.<sup>30</sup>

---

<sup>29</sup> Veithzal Rivai Zainal dkk, *Op. Cit*, hlm. 2

<sup>30</sup> Saina Nur, *Konflik, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai pada Universitas Khairun Ternate*, (Jurnal EMBA Vol.01 No.03 Tahun 2013 ISSN 2303-1174), hlm. 739-749

Rahmila Sari dkk “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Stres Kerja terhadap Kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor cabang Makassar”. Kepemimpinan, motivasi dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada bank syariah mandiri kantor cabang makassar. Kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada bank syariah mandiri kantor cabang makassar. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada bank syariah mandiri kantor cabang makassar.<sup>31</sup>

Nurul Ikhsan Sahlan dkk “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sulut cabang Airmadidi.<sup>32</sup>

Usman Fauzi “ Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trakindo Utama Samarinda”. Penelitian dapat disimpulkan bahwa secara simultan kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Trakindo Utama Samarinda. Secara parsial kompensasi finansial berpengaruh signifikan dan kompensasi

---

<sup>31</sup> Rahmila Sari dkk, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar*, (Jurnal analisis Vol.01 No.01 Tahun 2012 ISSN 2303-1001), hlm. 87-93

<sup>32</sup> Nurul Ikhsan Sahlan dkk, *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Sulut cabang Airmadidi*, (Jurnal EMBA Vol.03 No. 01 Tahun 2015 ISSN 2303-1174), hlm. 52-62

nonfinansial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Trakindo Utama Samarinda.<sup>33</sup>

Tanto Wijaya dan Fransisca Andreani “Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama”. Penelitian menyimpulkan bahwa secara parsial motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama.<sup>34</sup>

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

No	Nama Penelitian/tahun	Judul	Persamaan	Perbedaan
1	Rahmila Sari, Mahlia Muis, dan Nurdjannah Hamid (2012) Jurnal Analisis, Vol. 1 No. 1 : 87-93 ISSN 2303-1001	“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar”	Penelitian sama-sama Membahas tentang pengaruh Stres kerja terhadap kinerja. Variabel yang diteliti sama yaitu stres kerja terhadap kinerja karyawan	Penelitian berbeda tempat penelitian yaitu pada karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor cabang Makassar dan peneliti di PT Pinago Utama Palembang

<sup>33</sup> Usman Fauzi, *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial terhadap Kinerja Karyawan PT Trakindo Utama Samarinda*, (Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis Vol. 02 No. 03 Tahun 2014 ISSN 2355-5408), hlm. 172-185

<sup>34</sup> Tanto Wijaya dan Fransisca Andreani, *Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama*, (Jurnal AGORA Vol. 03 NO. 02 Tahun 2015), hlm. 37-44

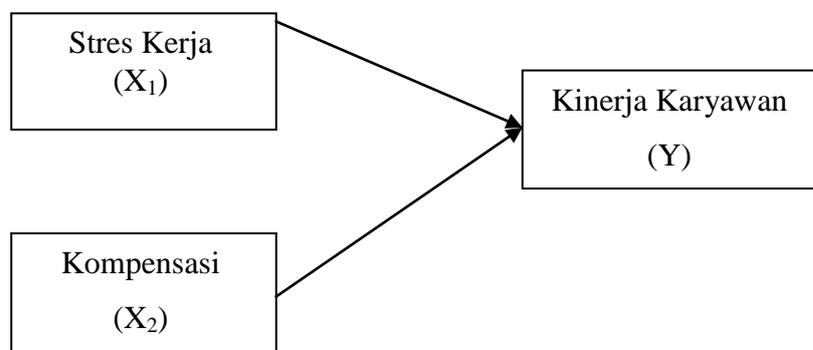
2	Tanto Wijaya dan Fransisca Andreani AGORA, Vol. 3 No.2 (2015)	“Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama”	Penelitian sama-sama membahas variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan	Penelitian berbeda tempat penelitian yaitu pada karyawan PT Sinar Jaya Abadi Bersama dan peneliti di PT Pinago Utama Palembang
3	Saina Nur Jurnal EMBA Vol. 1 No. 3 ISSN 2303-1174 (2013)	“Konflik, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan Pegawai pada Universitas Khairun Ternate”	Penelitian sama-sama membahas tentang variabel stres kerja terhadap kinerja	Penelitian berbeda tempat penelitian yaitu pada Universitas Khairun Ternate sedangkan peneliti di PT Pinago Utama Palembang
4	Usman Fauzi eJournal Ilmu Administrasi Bisnis Vol. 2 No. 3 ISSN 2355-5408 (2014)	“Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trakindo Utama Samarinda”	Peneliti sama-sama membahas tentang variabel Kompensasi terhadap kinerja	Penelitian berbeda tempat yaitu di PT Trakindo Utama Samarinda sedangkan peneliti di Pt Pinago Utama Palembang

5	Nurul Ikhsan sahlan, Peggy A. Mekel dan Irvan Trang Jurnal EMBA Vol.3 No.1 ISSN 2303-1174 (2015)	“Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulut cabang Airmadidi”	Peneliti sama- sama membahas tentang variabel kompensasi terhadap kinerja	Penelitian berbeda tempat yaitu di PT Bank Sulut Cabang Airmadidi sedangkan peneliti di PT Pinago Utama Palembang
---	---	--	--	--

### C. Kerangka Teori

Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu yang telah diuraikan sebelumnya maka dapat dikembangkan kerangka teori pada gambar sebagai berikut :

**Gambar 2.2**  
**Kerangka Teori**



#### **D. Hipotesis**

Hipotesis penelitian adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian.<sup>35</sup> dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Jadi, hipotesis yang peneliti lakukan adalah sebagai berikut:

H<sub>1</sub> : Ada Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Pinago Utama Palembang.

H<sub>0</sub> : Tidak ada Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Pinago Utama Palembang.

H<sub>2</sub> : Ada Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Pinago Utama Palembang

H<sub>0</sub> : Tidak ada Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Pinago Utama Palembang.

H<sub>3</sub> : Ada pengaruh secara bersama-sama antara Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Pinago Utama Palembang

H<sub>0</sub> : Tidak ada pengaruh secara bersama-sama antara Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Pinago Utama Palembang

---

<sup>35</sup> Deni Darmawan, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013), hal. 120

## **BAB III**

### **METODELOGI PENELITIAN**

#### **A. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini akan dilaksanakan di Kantor Pusat PT Pinago Utama Palembang di Jl. Jend. Basuki Rahnat No. 23 RT. 015, Palembang Sumatera Selatan, Indonesia.

#### **B. Desain Penelitian**

Sesuai dengan latar belakang masalah yang telah disebutkan sebelumnya, maka desain penelitian ini termasuk pada jenis deskriptif dari olahan data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yg berbentuk angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Penelitian yang digunakan penulis yaitu penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian deskriptif kuantitatif adalah usaha sadar dan sistematis untuk memberikan jawaban terhadap suatu masalah yang ingin diteliti dan berusaha mendapatkan informasi yang lebih mendalam dan luas terhadap suatu fenomena yang ada dengan menggunakan tahap-tahap penelitian yang dilakukan dengan pendekatan kuantitatif.<sup>36</sup>

#### **C. Sumber dan Jenis data**

##### **1. Sumber data**

Sumber data dalam penelitian adalah subjek dari mana data penelitian diperoleh. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

---

<sup>36</sup> A. Murni Yusuf, *Metode Penelitian : Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*, (Jakarta : Prenadamedia Group, 2016), Cet-3, hlm. 62

a) Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui wawancara dan kuesioner dengan karyawan PT Pinago Utama Palembang. Data tersebut mengenai stres kerja dan kompensasi.

b) Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara yang diperoleh dan dicatat oleh pihak lain. Data yang diperoleh berupa informasi tertulis dan dokumentasi serta laporan-laporan pada PT Pinago Utama Palembang.

#### **D. Populasi dan sampel.**

##### **1. Populasi Penelitian**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang diteliti dan mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian akan ditarik kesimpulannya.<sup>37</sup> Dengan kata lain singkatan populasi adalah jumlah dari keseluruhan objek yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian merupakan seluruh karyawan PT Pinago Utama Palembang yang berjumlah 50 karyawan dengan rincian sebagai berikut :

---

<sup>37</sup> Muhajirin dan Maya Panorama, *Pendekatan Praktis Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*, (Yogyakarta : Idea Press, 2017), cet-1. hlm. 113

**Tabel 3.1**  
**Jumlah Karyawan PT Pinago Utama Palembang**

No	Bidang	Jumlah Karyawan
1	HRD	6 Orang
	Legal	9 Orang
	<i>Sustainability (K3)</i>	6 Orang
2	Ekspor	2 Orang
	<i>Purchasing</i>	4 Orang
3	GIS	4 Orang
	<i>Accounting finance</i>	16 Orang
	IT	3 Orang
	Jumlah	50 Orang

## 2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dengan kata lain populasi merupakan suatu bagian atau bertindak sebagai perwakilan dari populasi yang ada sehingga hasil penelitian yang berhasil diperoleh dari sampel tersebut dapat di generalisasikan pada populasi.<sup>38</sup> Secara sederhana dapat dikatakan bahwa sampel adalah sebagian dari populasi yang terpilih dan mewakili populasi tersebut.

Berdasarkan hal tersebut, yang menjadi sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Pinago Utama Palembang. Hal ini didasarkan pada pengambilan sampel yang dilakukan secara *Sampel Jenuh* yaitu

---

<sup>38</sup> *Ibid*, hlm. 114

teknik penentuan sampel yang semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel ini yang mewakili jumlah populasi.<sup>39</sup>

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dapat melalui berbagai cara yaitu :

### 1. Kuesioner (angket)

Kuesioner merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan yang sesuai dengan apa yang dibutuhkan peneliti kepada responden dengan harapan dapat memberikan respons atas daftar pertanyaan tersebut. Kuesioner penelitian ini berupa pernyataan kinerja karyawan PT. Pinago Utama Palembang.

### 2. Wawancara

Wawancara merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan berhadapan secara langsung dengan yang diwawancarai tetapi dapat juga diberikan daftar pertanyaan dahulu untuk dijawab pada kesempatan lain.<sup>40</sup> Teknik wawancara digunakan peneliti untuk mengetahui bagaimana respon dari karyawan mengenai stres kerja yang dialami dan kompensasi di PT Pinago Utama.

---

<sup>39</sup> *Ibid*, hlm. 120

<sup>40</sup> *Ibid*, hlm. 138

## **F. Variabel-variabel penelitian**

Variabel penelitian adalah suatu konsep atau konstruk yang akan dipelajari dan di tarik kesimpulannya dari suatu kegiatan penelitian. Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1). Variabel bebas/*independent* (X), adalah variabel untuk memberikan stimulus atau variabel yang dapat mempengaruhi variabel lain. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Stres kerja dan Kompensasi.
- 2). Variabel terikat/*dependent* (Y), adalah variabel variabel yang memeberikan reaksi atau respons jika dihubungkan dengan variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja karyawan.

## **G. Definisi operasional variabel**

### **1. Stres Kerja**

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang dialami seseorang individu yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikis seseorang, dan sebagai suatu kondisi dari hasil penghayatan subyektif individu yang dapat berupa interaksi antara individu dan lingkungan kerja.

Menurut Cristine Julvia dalam jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis yang berjudul pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan, indikator dari stres kerja adalah :

a. Beban kerja

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

b. Wewenang

Wewenang adalah jumlah kekuasaan dan hak yang didelegasikan pada suatu jabatan.

c. Kondisi fisik atau kesehatan

Kondisi fisik atau kesehatan adalah serangkaian kondisi dimana kondisi fisik baik dan dapat mengerjakan sesuatu dengan maksimal.

d. Ketidaknyamanan

Ketidaknyamanan adalah kondisi di mana lingkungan di tempat kerja merasa tidak nyaman.

e. Tekanan kerja<sup>41</sup>

Tekanan kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang di tempat kerja.

2. Kompensasi

Kompensasi adalah segala bentuk balas jasa yang diterima oleh setiap karyawan atau pegawai baik berupa uang atau jasa yang diberikan oleh

---

<sup>41</sup>Cristine Julvia, *Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan*, (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Vol. 16 No. 1 Tahun 2016), hlm. 61

setiap perusahaan karena telah memberikan kontribusi terhadap perusahaan atau organisasi.

Menurut Singodimedjo, indikator kompensasi untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada 4, yaitu :

a. Gaji

Gaji adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan secara periodik (sebulan sekali). Karyawan yang menerima gaji, pada umumnya telah menjadi karyawan tetap dan telah lulus dari masa percobaan.

b. Tunjangan

Tunjangan adalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada para karyawan, karena karyawan tersebut dianggap telah ikut berpartisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan. Contohnya : tunjangan jabatan, keluarga, transport, perumahan, dan sebagainya.

c. Insentif atau bonus

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu, karena keberhasilan prestasi atas prestasinya. Contohnya : insentif 5% dari gaji bagi karyawan yang melakukan penjualan melampaui target yang telah ditentukan.

d. Fasilitas

Kompensasi berupa penyediaan fasilitas ini biasanya tidak berdiri sendiri, tetapi sekaligus sebagai tambahan dari bentuk kompensasi

uang atau materi. Namun tidak semua perusahaan mampu menyediakan fasilitas untuk karyawannya karena berkaitan dengan kemampuan keuangan perusahaan yang bersangkutan.<sup>42</sup>

### 3. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan penuh rasa tanggung jawab sesuai dengan apa yang diberikan oleh perusahaan.

Untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada 5 indikator, yaitu :

#### a. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan

#### b. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti unit.

#### c. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijakan yang ditetapkan perusahaan.

#### d. Efektivitas

Efektivitas adalah tingkat penggunaan sumber daya organisasi.

---

<sup>42</sup> Edy Sutrisno, *Op. Cit*, hlm. 183-184

e. Alat atau sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan.<sup>43</sup>

## H. Teknik Analisis Data

Dari data yang telah terkumpul, maka penulis akan menganalisa data dengan skala bukan pembandingan (non comparative scale), jenis skala yang digunakan adalah skala *likert*, yaitu mengukur tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap serangkaian pernyataan yang mengukur suatu objek. Pada penelitian ini penulis menyajikan 5 buah pernyataan yang harus dipilih oleh responden dari sangat setuju sampai sangat tidak setuju untuk pengukuran stres kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan.

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Menurut Imam Ghozali, skala likert adalah skala yang berisi 5 tingkat preferensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut<sup>44</sup> :

- |                          |                  |
|--------------------------|------------------|
| 1. Jawaban sangat setuju | diberikan skor 5 |
| 2. Jawaban setuju        | diberikan skor 4 |
| 3. Jawaban netral        | diberikan skor 3 |
| 4. Jawaban tidak setuju  | diberikan skor 2 |

---

<sup>43</sup> Robert L. Mathis dan John H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia (bisnis, manajemen, keuangan dan sdm)*, (Jakarta : Salemba Siagian, 2002), hlm. 7

<sup>44</sup> Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis dengan Program SPSS*, (Semarang : Badan Penerbit Undip, 2004), hlm. 5

5. Jawaban sangat tidak setuju

diberikan skor 1

1. Proses *Scoring*

a. Stres kerja di klarifikasi menjadi 5 yaitu :

- Sangat Stres diberi skor 1
- Stres diberi skor 2
- Cukup Stres diberi skor 3
- Tidak Stres diberi skor 4
- Sangat Tidak Stres diberi skor 5

Dalam penelitian ini stres kerja diklarifikasi menjadi sangat tidak stres, tidak stres, cukup stres, stres, sangat stres. Untuk itu peneliti membuat interval kelas dengan catatan skor terendah bernilai 5 dan untuk skor tertinggi diberi nilai 25 untuk sebagai acuan untuk dapat mengukur tingkat stres seperti berikut :

**Tabel 3.2**  
**Interval Kelas Stres Kerja**

Sangat Stres	5-9
Stres	10-14
Cukup Stres	15-19
Tidak Stres	20-25
Sangat Tidak Stres	>25

b. Kompensasi di klarifikasikan menjadi 5 yaitu :

- Sangat Setuju diberikan skor 5
- Setuju diberikan skor 4
- Cukup Setuju diberikan skor 3

- Tidak Setuju diberikan skor 2
- Sangat Tidak Setuju diberikan skor 1

Dalam penelitian ini kompensasi diklarifikasi menjadi sangat puas, puas, cukup puas, tidak puas, sangat tidak puas. Untuk itu peneliti membuat interval kelas dengan catatan skor terendah bernilai 5 dan untuk skor tertinggi diberi nilai 25 untuk sebagai acuan untuk dapat mengukur tingkat kepuasan kompensasi seperti berikut :

**Tabel 3.3**  
**Interval Kelas Kompensasi**

Sangat Setuju	>25
Setuju	20-25
Cukup Setuju	15-19
Tidak Setuju	10-14
Sangat Tidak Setuju	5-9

c. Kinerja (Y)

Kinerja di klarifikasi menjadi 5 yaitu :

- Sangat Setuju diberi skor 5
- Setuju diberi skor 4
- Cukup Setuju diberi skor 3
- Tidak Setuju diberi skor 2
- Sangat Tidak Setuju diberi skor 1

Dalam penelitian ini Kinerja diklarifikasi menjadi sangat tidak setuju, tidak setuju, cukup setuju, setuju, sangat setuju. Untuk itu peneliti membuat interval kelas dengan catatan skor terendah bernilai 5 dan

untuk skor tertinggi diberi nilai 25 untuk sebagai acuan untuk dapat mengukur tingkat kinerja seperti berikut :

**Tabel 3.4**  
**Interval Kelas Kinerja**

Sangat Setuju	>25
Setuju	20-25
Cukup Setuju	15-19
Tidak Setuju	10-14
Sangat Tidak Setuju	5-9

## I. Uji instrumen penelitian

### 1. Uji validitas

Validitas adalah tingkat dimana suatu instrumen mengukur apa yang seharusnya diukur. Suatu instrumen tidak bisa valid untuk sembarang keperluan atau kelompok, suatu instrumen hanya valid untuk suatu keperluan dan pada kelompok tertentu. Uji validitas digunakan untuk menguji apakah data kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *software Eviews version 9* menggunakan taraf signifikan 5% dan *Correctted item total correlation* untuk mengukur seberapa besar tingkat validitas. Jika *correct item total correlation* ( $r_{hitung}$ ) >  $r_{tabel}$ , maka kuesioner tersebut dikatakan *Valid*.

### 2. Reliabilitas

Reliabilitas adalah tingkatan pada suatu tes secara konsisten mengukur berapa pun hasil pengukuran itu. Reliabilitas dinyatakan dengan angka-angka (biasanya sebagai suatu koefisien), koefisien reliabilitas yang dapat

diterima di tentukan oleh jenis tes. Uji ini digunakan untuk menguji seberapa konsisten satu atau seperangkat pengukuran mengukur suatu konsep. Realibilitas instrumen dapat dilihat dari *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dapat dikatakan reliable jika nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,7$

## **J. Uji Asumsi Klasik**

### **1. Uji Normalitas data**

Uji normalitas adalah untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik yaitu memiliki nilai residual yang terdistribusi normal.<sup>45</sup>

### **2. Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas adalah untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu. Uji multikolinearitas dalam penelitian ini adalah dengan melihat nilai Inflation Factor (VIF) pada model regresi. Apabila nilai VIF  $< 10$  maka tidak terjadi multikolonieritas.

### **3. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Model regresi yang memenuhi persyaratan yaitu dimana terdapat

---

<sup>45</sup> Agus Tri Basuki dan Nano Prawoto, *Analisis Regresi dalam Penelitian Ekonomi dan Bisnis (dilengkapi Aplikasi SPSS dan Eviews)*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2016), Cet-1, hlm.106

kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homokedastisitas. Model baik jika nilai probabilitas lebih dari 0,05.

#### 4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi adalah tidak adanya autokorelasi dalam model regresi. Metode pengujian yang digunakan adalah dengan uji Durbin-Watson (uji DW) dengan ketentuan apabila nilai probabilitas  $> 0,05$  maka dapat dikatakan bahwa bebas dari autokorelasi.

#### **K. Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis linear berganda digunakan untuk menjelaskan suatu variabel respons (variabel terikat/dependen) menggunakan lebih dari satu variabel input (variabel bebas, independen variabel/eksogen) dengan rumus :

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

Ket :

Y = variabel respons

a = konstanta

b = parameter regresi

X = variabel-variabel

## L. Uji Hipotesis

### 1. Uji F (Serempak)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebasnya secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  pada taraf signifikan 5% ( $\alpha = 0,05$ ). Pengambilan keputusan untuk uji F serempak sebagai berikut :

- a) Jika nilai  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  maka berarti variabel bebasnya secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat.
- b) Jika nilai  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  maka berarti variabel bebasnya secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat.

### 2. Uji T (Parsial)

Uji T adalah untuk mengetahui apakah pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat apakah bermakna atau tidak. Pengujian dilakukan dengan membandingkan antara nilai  $t_{hitung}$  masing-masing variabel bebas dengan nilai  $t_{tabel}$  dengan taraf signifikan 5% ( $\alpha = 0,05$ ). Pengambilan keputusan untuk uji t parsial sebagai berikut :

- a) Jika nilai signifikan  $> 0,05$  (hipotesis ditolak) maka variabel independen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
- b) Jika nilai signifikan  $< 0,05$  (hipotesis diterima) maka variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

### **M. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui dan mengukur ketepatan atau kecocokan garis regresi yang terbentuk dalam mewakili kelompok data hasil observasi. Dengan rumus :

$$R^2 = r^2 \times 100\%$$

Ket :

$R^2$  = koefisien determinasi

$r^2$  = koefisien korelasi

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Objek Penelitian

##### 1. Sejarah Berdirinya PT Pinago Utama Palembang

PT Pinago Utama adalah industri perkebunan kelapa sawit dan karet yang berdiri tahun 1995 dan bertempat di Jalan Basuki Rahmat No. 23 RT. 15 Kota Palembang 30127 dan merupakan salah satu bidang bisnis yang sangat prospektif dan kompetitif, baik di tingkat pasar domestik maupun mancanegara. Oleh karena itu, bidang ini harus digarap dan dikelola secara profesional agar bisa bermanfaat bagi seluruh stakeholder yang terlibat didalamnya, yakni petani, pengusaha, pekerja, pemerintah dan masyarakat. PT Pinago Utama adalah sebagai salah satu perusahaan perkebunan di provinsi Sumatera Selatan dan telah beroperasi selama lebih dari 22 tahun dan telah mengambil langkah-langkah penting di dalam upayanya untuk merealisasikan tujuan dan cita-cita menjadi perusahaan yang sehat dan kompetitif sesuai Corporate Vision and Mission yang menjadi jiwa dan semangat dalam setiap bagian dan unit operasi perusahaan sehari-hari.<sup>46</sup>

Sebagai upaya untuk mengantisipasi permintaan pasar akan minyak sawit dan karet olahan yang makin meningkat dari tahun ke tahun, perusahaan telah mengambil langkah-langkah yang strategis, antara lain melalui perluasan kebun termasuk kebun plasma, modernisasi peralatan

---

<sup>46</sup>PT Pinago Utama, <http://pinagoutama.web.indotrading.com/about> (diakses, 30 Desember 2017)

mesin pabrik, kerjasama dengan pihak-pihak terkait mengenai mutu bahan baku dari pihak eksternal dan yang tak kalah pentingnya adalah peningkatan keahlian dan pengetahuan sumber daya manusia sebagai tulang punggung perusahaan yang utama.<sup>47</sup>

Dalam kegiatan usahanya, PT Pinago Utama menganut prinsip “Go Green dan Zero Waste”. Karena itu dalam upaya mewujudkan prinsip tersebut, disamping mengelolah limbah Pmks untuk dijadikan kompos, perusahaan tersebut juga memproduksi biogas skala pilot dari limbah cair pmks melalui teknik adcl (Anaerobic Digester Covered Lagoon) untuk pengganti bahan bakar minyak pada pengeringan kompos dan pembuatan briket arang. Diharapkan dari hasil penelitian dan pengembangan ini bisa menguntungkan dan bermanfaat, baik dari segi sosial maupun ekonomi terlebih lagi dari aspek kelestarian lingkungan.

## 2. Visi dan Misi PT Pinago Utama Palembang

### a. Visi

Adapun yang menjadi visi dari PT Pinago Utama Palembang adalah “ Menjadi perusahaan yang terbaik dan berkelanjutan dengan kualitas produk dan layanan prima dengan didukung oleh sumber daya manusia yang handal dan profesional”.

### b. Misi

Adapun yang menjadi misi dari PT Pinago Utama Palembang sebagai berikut :

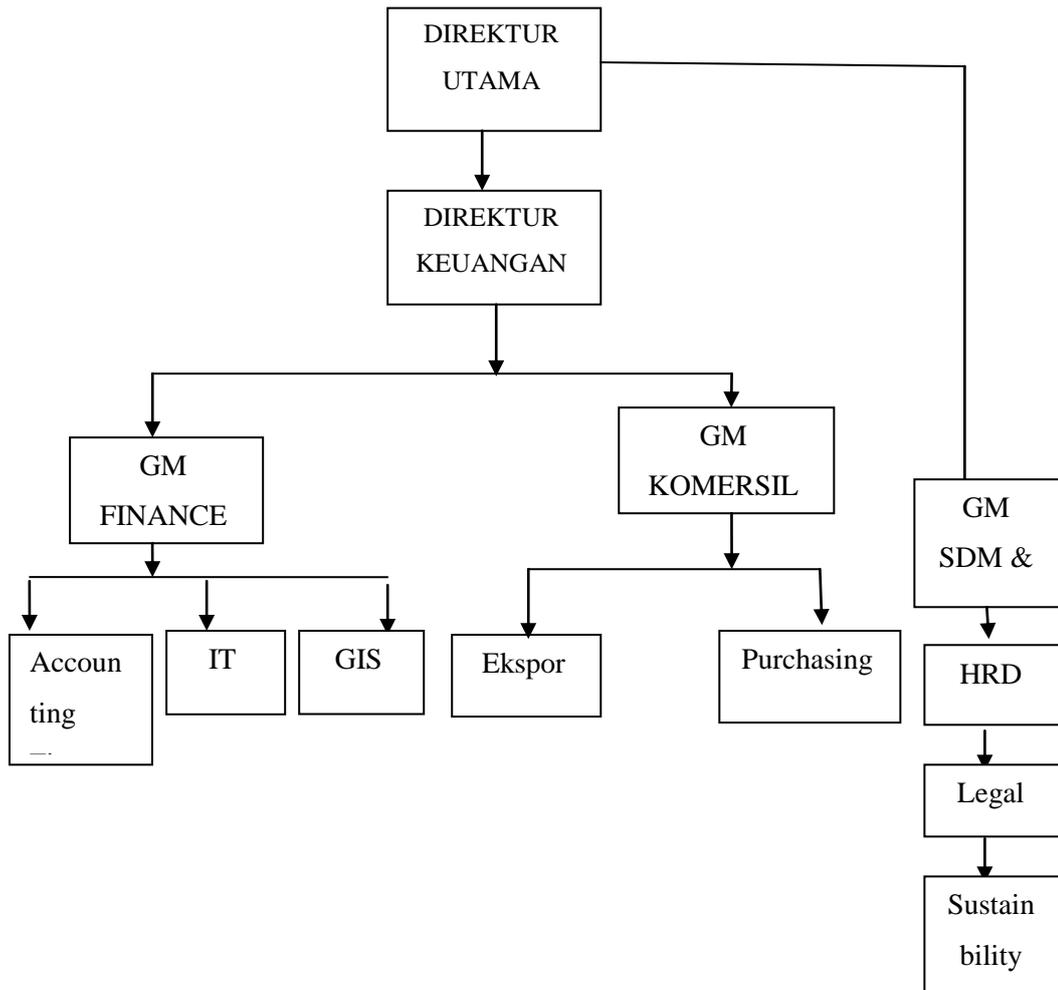
---

<sup>47</sup> *Ibid*

- a. Menghasilkan produk karet, sawit, dan produk lainnya secara efisien dengan kuantitas dan kualitas produk yang tinggi, sehingga mampu bersaing dalam tataran global maupun lokal.
- b. Menciptakan SDM yang gigih terampil, loyal dan bertanggung jawab dengan selalu memanfaatkan teknologi terkini sebagai acuan suatu perubahan untuk mencapai tujuan perusahaan.
- c. Selalu bertindak taat azas demi kelestarian lingkungan agar perusahaan dapat tumbuh dan berkembang secara berkelanjutan.
- d. Selalu bertindak cerdas, lugas dan tuntas dalam memberikan layanan prima untuk tercapainya kepuasan pelanggan.
- e. Menciptakan hubungan yang serasi dan harmonis sesama karyawan, antara karyawan dengan manajemen, termasuk dengan masyarakat sekitar dan lingkungan.

### 3. Struktur Organisasi

**Gambar 4.1**  
**Bagan Struktur Organisasi PT Pinago Utama Palembang**



## B. Karakteristik Responden

Penelitian ini menguraikan mengenai pengaruh stres kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Pinago Utama Palembang. Hal ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh stres kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Pinago Utama Palembang. Dalam penelitian ini diambil sebanyak 50 orang karyawan sebagai sampel penelitian.

Kemudian perlu ditambahkan bahwa dalam deskripsi profil responden ini maka yang ditekankan adalah berdasarkan umur, jenis kelamin, pendidikan terakhir, lama bekerja, dan pendapatan. Hal ini dapat diuraikan melalui pembahasan berikut :

### 1. Deskripsi Profil Responden berdasarkan Umur

Deskripsi profil responden berdasarkan umur yaitu menguraikan atau menggambarkan umur responden. Hal ini dapat dikelompokkan menjadi empat kelompok yaitu : <25, 26-35, 36-55, >55. Adapun deskripsi profil responden berdasarkan umur dapat disajikan melalui tabel 4.2 berikut ini:

**Tabel 4.2**  
**Deskripsi profil responden berdasarkan umur**

		Umur			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<25	13	26.0	26.0	26.0
	26-35	17	34.0	34.0	60.0
	36-55	14	28.0	28.0	88.0
	>55	6	12.0	12.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.2 yaitu deskripsi profil responden menurut umur, ternyata responden yang berumur <25 tahun sebanyak 13 responden atau sebesar 26%, yang berumur 26-35 tahun sebanyak 17 responden atau sebesar 34%, yang berumur 36-55 tahun sebanyak 14 responden atau 28% dan yang berumur >55 tahun sebanyak 6 responden atau sebesar 12%. Hal ini dapat dikatakan bahwa karyawan yang bekerja pada PT Pinago Utama Palembang lebih banyak didominasi oleh karyawan berumur 26-35 tahun jika dibandingkan dengan karyawan berumur yang lain.

## 2. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin bertujuan untuk menguraikan atau menggambarkan identitas responden berdasarkan jenis kelamin responden. Hal ini dapat dikelompokkan menjadi dua kelompok yaitu : Pria dan wanita. Adapun deskripsi profil responden berdasarkan jenis kelamin dapat disajikan melalui tabel 4.3 berikut ini :

**Tabel 4.3**  
**Deskripsi Profil Responden berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Pria	24	48.0	48.0	48.0
Wanita	26	52.0	52.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 4.3 yaitu deskripsi profil responden menurut jenis kelamin, ternyata responden berjenis kelamin Pria sebanyak 24

responden atau sebesar 48% dan responden Wanita sebanyak 26 responden atau sebesar 52%. Hal ini dapat dikatakan bahwa karyawan yang bekerja di PT Pinago Utama Palembang lebih banyak didominasi oleh karyawan berjenis kelamin Wanita jika dibandingkan dengan karyawan berjenis kelamin Pria.

### 3. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Deskripsi profil responden menurut pendidikan terakhir adalah menguraikan atau menggambarkan responden menurut pendidikan terakhir. Deskripsi profil responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat melalui Tabel 4.4 berikut ini:

**Tabel 4.4**  
**Deskripsi Profil Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Pendidikan Terakhir				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S2	4	8.0	8.0	8.0
S1	43	86.0	86.0	94.0
D3	3	6.0	6.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 4.4 yaitu deskripsi profil responden menurut pendidikan terakhir, ternyata responden berpendidikan terakhir S3 sebanyak 0 atau sebesar 0%, berpendidikan terakhir S2 sebanyak 4 atau sebesar 8%, berpendidikan terakhir S1 sebanyak 43 atau sebesar 86%, dan berpendidikan terakhir D3 sebanyak 3 atau sebesar 6%. Hal ini dapat dikatakan bahwa karyawan yang bekerja pada PT Pinago Utama

Palembang lebih banyak didominasi oleh karyawan yang berpendidikan terakhir S1 dari pada yang lainnya.

#### 4. Deskripsi Profil Responden berdasarkan Lama Bekerja

Deskripsi profil responden menurut lama berkerja adalah menguraikan atau menggambarkan responden menurut lama bekerja. Deskripsi profil responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat melalui Tabel 4.5 berikut ini :

**Tabel 4.5**  
**Deskripsi Profil Responden berdasarkan Lama Bekerja**

		Lama Bekerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 tahun	32	64.0	64.0	64.0
	6-10 tahun	18	36.0	36.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 4.5 yaitu deskripsi profil responden menurut lama bekerja, ternyata responden yang lama bekerja 1-5 tahun sebanyak 32 atau sebesar 64%, dan lama bekerja 6-10 tahun sebanyak 18 atau sebesar 36%. Hal ini dapat dikatakan bahwa karyawan yang bekerja pada PT Pinago Utama Palembang lebih banyak didominasi oleh karyawan yang lama bekerja 1-5 tahun jika dibandingkan dengan karyawan yang lama bekerja 6-10 tahun.

#### 5. Deskripsi Profil Responden berdasarkan Pendapatan

Deskripsi profil responden menurut pendapatan adalah menguraikan atau menggambarkan responden menurut pendapatan.

Deskripsi profil responden berdasarkan pendapatan dapat dilihat melalui Tabel 4.6 berikut ini :

**Tabel 4.6**  
**Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Pendapatan**

		pendapatan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	500.000-1.000.000	8	16.0	16.0	16.0
	1.500.000-5.000.000	25	50.0	50.0	66.0
	5.500.000-10.000.000	17	34.0	34.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 4.6 yaitu deskripsi profil responden menurut pendapatan, ternyata responden yang berpendapatan Rp 500.000-1.000.000 sebanyak 8 atau sebesar 16%, yang berpendapatan Rp 1.500.000-5.000.000 sebanyak 25 atau sebesar 50%, yang berpendapatan Rp 5.500.000-10.000.000 sebanyak 17 atau sebesar 34% dan yang berpendapatan >Rp 10.000.000 sebanyak 0 atau sebesar 0%. Hal ini dapat dikatakan bahwa karyawan yang bekerja pada PT Pinago Utama Palembang lebih banyak didominasi oleh karyawan yang berpenghasilan Rp 1.500.000-5.000.000 jika dibandingkan yang lain.

### **C. Uji Instrumen**

Uji instrumen dilakukan terhadap indikator dari masing-masing variabel agar dapat diketahui tingkat kevalidan dan keandalan indikator

sebagai alat ukur variabel. Uji instrumen terdiri dari uji validitas dan reliabilitas

Untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen, peneliti menggunakan analisis dengan aplikasi computer *Eviews version 9*, berikut merupakan hasil pengujiannya.

#### 1. Uji Validitas

Untuk tingkat validitas dilakukan uji signifikan dengan menbandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan nilai  $r_{tabel}$  untuk *degree of freedom* (df) = n-k dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah kontruksi. Pada kasus ini besarnya df dapat dihitung 50-2 atau df=48 dengan alpha 0,05 didapat  $r_{tabel}$  0,2787, jika  $r_{hitung}$  (untuk tiap-tiap butir pernyataan dapat dilihat pada kolom *corrected item* pernyataan total *correlation*) lebih besar dari  $r_{tabel}$  dan nilai r positif maka butir pernyataan tersebut dikatakan valid.

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen**

Variabel	Item Pernyataan	Corrected Item Pernyataan Total Correlation	r Tabel	Keterangan
Stres Kerja	Stres Kerja 1	0,730	0,2787	Valid
	Stres Kerja 2	0,397	0,2787	Valid
	Stres Kerja 3	0,690	0,2787	Valid
	Stres Kerja 4	0,707	0,2787	Valid
	Stres Kerja 5	0,705	0,2787	Valid

	Stres Kerja 6	0,735	0,2787	Valid
	Stres Kerja 7	0,568	0,2787	Valid
	Stres Kerja 8	0,752	0,2787	Valid
Stres Kerja	Kompensasi 1	0,598	0,2787	Valid
	Kompensasi 2	0,803	0,2787	Valid
	Kompensasi 3	0,484	0,2787	Valid
	Kompensasi 4	0,840	0,2787	Valid
	Kompensasi 5	0,777	0,2787	Valid
	Kompensasi 6	0,484	0,2787	Valid
	Kompensasi 7	0,840	0,2787	Valid
	Kompensasi 8	0,305	0,2787	Valid
	Kompensasi 9	0,305	0,2787	Valid
	Kompensasi 10	0,319	0,2787	Valid
Kinerja Kar	Kinerja Kar 1	0,613	0,2787	Valid
	Kinerja Kar2	0,484	0,2787	Valid
	Kinerja Kar 3	0,706	0,2787	Valid
	Kinerja Kar 4	0,670	0,2787	Valid
	Kinerja Kar 5	0,573	0,2787	Valid
	Kinerja Kar 6	0,497	0,2787	Valid
	Kinerja Kar 7	0,405	0,2787	Valid
	Kinerja Kar 8	0,582	0,2787	Valid
	Kinerja Kar 9	0,508	0,2787	Valid
	Kinerja Kar 10	0,608	0,2787	Valid
	Kinerja Kar 11	0,544	0,2787	Valid

	Kinerja Kar 12	0,652	0,2787	Valid
--	----------------	-------	--------	-------

Sumber: Data diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.10 diatas hasil pengolahan data kesemua variabel, menunjukkan bahwa seluruh *Pearson Correlation* memiliki nilai lebih besar dari r tabel, artinya seluruh pertanyaan tersebut bersifat valid. Seluruh pertanyaan tersebut dapat dijadikan alat ukur yang valid dalam analisis berikutnya.

## 2. Realibilitas

Dalam melakukan pengujian realibilitas terhadap item-item persyaratan/pernyataan variabel. Stres Kerja (X1), Kompensasi (X2), dan Kinerja Karyawan (Y), penulis menggunakan metode Alpha Cronbach's, yaitu menentukan reliable dan tidaknya suatu instrument penelitian.

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Reliabilitas Coefficient	Alpha	Keterangan
Stres Kerja (X1)	8 item Pernyataan	0,804	Reliabel
Kompensasi (X2)	10 Item Pernyataan	0,794	Reliabel
Kinerja Karyawan (X3)	12 Item Pernyataan	0,809	Reliabel

Sumber: data primer yang diolah, 2018.

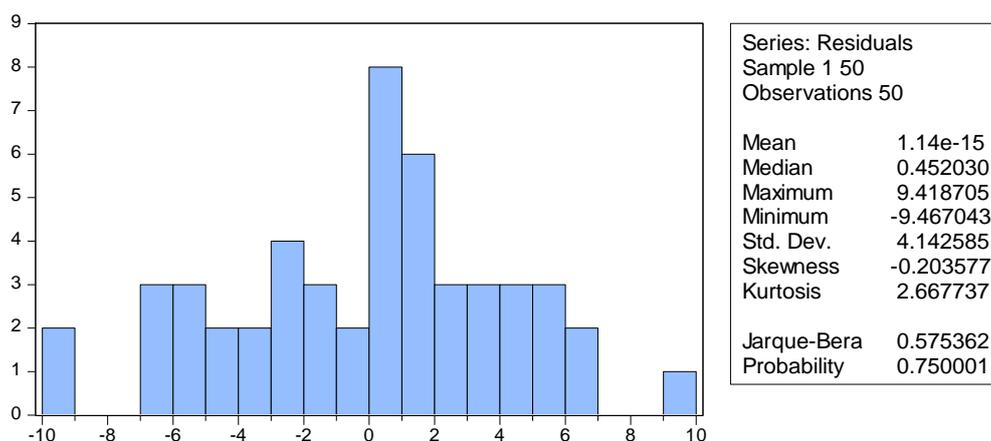
Dari tabel 4.11 diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki *croanch Alpha* > 0,60. Dengan demikian variabel (Stres Kerja, Kompensasi, dan kinerja karyawan) dapat dikatakan reliabel.

## 1. Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang disajikan untuk dianalisis lebih lanjut berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik hendaknya berdistribusi normal ataupun mendekati normal. Pada Penelitian ini,ujinormalitas diukur melaluiuji *Histogram Normality Test* pada program *Eviews9. for windows*. Distribusi data dapat dilinilai normal jika probabilitas *Jarque-Bera* lebih besar dari tingkat toleransi kesalahan ( $\alpha$ ) 0,05, dengan melihat nilai *probability Histogram Normality Test*. Hasil uji normalitas data dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Gambar 4.12**  
**Hasil Uji Normalitas**



Sumber : data diolah menggunakan Eviews. 9, 2018

HasilUjiNormalitas:

a) Probabilitas *Jarque-Bera* sebesar 0,750001

b) Tingkat toleransi kesalahan ( $\alpha$ ) sebesar 5% atau 0,05

Dilihat pada gambar 4.12 hasil pengujian *Histogram Normality Test* yang dilakukan menggunakan program *E-Views 9.0*, perbandingan probabilitas *Jarque-Bera* lebih besar dari tingkat toleransi kesalahan ( $\alpha$ ) adalah  $0,750001 > 0,05$ . Maka, dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal atau lulus uji normalitas.

## 2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya bebas tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Pada Penelitian ini, uji multikolinieritas diukur melalui uji VIF (*Variance Inflation Factors*) pada program *Eviews 9.0 for windows* yang dilihat pada nilai *Centered* VIF. Nilai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah dengan nilai  $VIF > 10$ . Dan sebaliknya apabila  $VIF < 10$  maka tidak terjadi multikolinieritas.

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Variance Inflation Factors  
Date: 06/22/18 Time: 19:28  
Sample: 1 50  
Included observations: 50

Variab le	Coefficient	Uncentered	Centered
	Variance	VIF	VIF
C	39.38563	110.0695	NA
X1	0.036507	104.8712	1.310038
X2	0.025616	110.0843	1.310038

Sumber : data diolah menggunakan Eviews 9, 2018

Dari tabel 4.13 diatas dapat diketahui bahwa semua variabel nilai *Centered* VIF (*variance Inflation Faktor*)  $< 10$ . Maka, dapat disimpulkan bahwa ke semua variabel tidak terjadi multikolinearitas (non- multikolinearitas).

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pengamatan yang satu ke pengamatan yang lain. Penelitian ini, uji heteroskedastisitas diukur dengan metode uji *Heteroskedasticity Test: Glejser* pada program *Eviews 9.0 for windows* yang dilihat pada nilai Probabilitas Chi-Square. Berikut tabel yang disajikan di bawah ini:

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Heteroskedasticity Test: Glejser			
F-statistic	2.893223	Prob. F(2,47)	0.0653
Obs*R-squared	5.480995	Prob. Chi-Square(2)	0.0645
Scaled explained SS	5.070259	Prob. Chi-Square(2)	0.0793

Sumber :data diolah menggunakan Eviews 9, 2018

Hasil Uji Heteroskedastisitas:

- a) Nilai Probabilitas sebesar 0,0645
- b) Tingkat toleransi kesalahan ( $\alpha$ ) sebesar 5% atau 0,05

Dilihat pada tabel 4.14 diatas dapat diketahui bahwa nilai probabilitas lebih besar dari tingkat toleran kesalahan ( $\alpha$ ) adalah  $0,0645 > 0,05$ . Nilai 0,0645 merupakan nilai yang menunjukkan tingkat ketidaksamaan varian antara pengamatan yang satu dengan pengamatan yang ialinnya dalam penelitian ini. Dikarenakan nilai probabilitas (0,0645) lebih besar dari tingkat

toleran kesalahan ( $\alpha$ ) 0,05 maka, dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan tidak terjadi persamaan residual varian pada setiap pengamatannya atau tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi penelitian ini.

#### 4.Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi adalah tidak adanya autokorelasi dalam model regresi. Metode pengujian yang digunakan adalah dengan uji Durbin-Watson (uji DW). Dengan rumusan apabila nilai probabilitas  $> 0,05$  maka dapat dikatakan bahwa bebas dari autokorelasi dan sebaliknya apabila nilai probabilitas  $< 0,05$  maka dapat dikatakan bahwa ada masalah autokorelasi.

**Tabel. 4.15**  
**Hasil Uji Autokorelasi**

Breusch-Godfrey Serial Correlation LM Test:

F-statistic	1.250601	Prob. F(2,45)	0.2961
Obs*R-squared	2.632778	Prob. Chi-Square(2)	0.2681

Sumber : Data diolah menggunakan Eviews 9, 2018

Dari tabel 4.15 diketahui bahwa nilai probabilitas dari hasil uji autokorelasi menggunakan *Eviews 9.0 of windows* adalah sebesar 0,2681, dan dari hal itu dapat dikatakan bahwa  $0,2681 > 0,05$  maka dari itu dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala Autokorelasi yang terjadi di penelitian ini.

## 2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara Stres Kerja (X1), Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT Pinago Utama Palembang. Hasil analisis tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.16**  
**Hasil Analisis Linier Berganda**

Dependent Variable: Y  
Method: Least Squares  
Date: 06/22/18 Time: 19:41  
Sample: 1 50  
Included observations: 50

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	17.37849	6.275798	2.769129	0.0080
X1	0.347191	0.191068	1.817104	0.0756
X2	0.441765	0.160050	2.760164	0.0082

Sumber: data diolah menggunakan Eviews 9, 2018

Dari hasil perhitungan regresi linier berganda pada tabel 4.16 menggunakan *Eviews 9.0 for windows*, dapat diketahui hubungan antara dua variabel dependen yang dapat dirumuskan dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$
$$= 17.37849 + 0.347191 X_1 + 0.441765 X_2$$

Berdasarkan persamaan yang dihasilkan melalui analisis regresi linier berganda, interpretasi yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

- Konstanta yang didapat dalam penelitian ini sebesar 17.37849. Hal ini menyatakan bahwa, jika stres kerja (X1) dan kompensasi (X2)

sama dengan nol (0), maka total nilai kinerja (Y) adalah sebesar 17,37849.

- b) Nilai koefisien variabel Stres Kerja (X1) adalah sebesar 0.347191 hal ini menyatakan bahwa setiap peningkatan sebesar 1 persen pada Stres Kerja maka akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0.347191.
- c) Nilai koefisien variabel Kompensasi (X2) adalah sebesar 0.441765 hal ini menyatakan bahwa setiap peningkatan 1 persen pada Kompensasi akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0.441765.

### 3. Uji Hipotesis

#### 1. Uji F (Simultan dan Kelayakan Model)

Uji F (Simultan) bertujuan untuk mengetahui apakah variabel Stres Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) secara bersama / simultan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Uji F (simultan) merupakan tahapan awal mengidentifikasi model regresi yang diestimasi layak atau tidak. Layak disini maksudnya adalah model yang diestimasi layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.<sup>48</sup> Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

---

<sup>48</sup>Mansuri, *Modul Praktikum Eviews (analisis regresi linier berganda menggunakan eviews)* jkarta: fakultas ekonomi universirtas borobudur Hal .48

**Tabel 4.17**  
**Hasil Uji F (Simultan dan Kelayakan Model)**

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
R-squared	0.305750	Mean dependent var		45.66000
Adjusted R-squared	0.276207	S.D. dependent var		4.971798
S.E. of regression	4.229807	Akaike info criterion		5.780314
Sum squared resid	840.8894	Schwarz criterion		5.895036
Log likelihood	-141.5079	Hannan-Quinn criter.		5.824001
F-statistic	10.34948	Durbin-Watson stat		1.942319
Prob(F-statistic)	0.000189			

Sumber : Data diolah menggunakan Eviews 9, 2018

Hasil Uji F:

- a)  $F_{table}$  sebesar 3,20
- b)  $F_{hitung}$  sebesar 10,34
- c) Perbandingan nilai signifikan yang didapat  $0,000189 < 0,05 (\alpha)$

Dari tabel 4.17 Uji F dikatakan berpengaruh jika nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{table} > 3,20$ . Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan variabel Stres Kerja ( $X_1$ ) dan Kompensasi ( $X_2$ ) secara bersama/simultan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) pada PT Pinago Utama Palembang. Sedangkan perbandingan nilai signifikansi *Prob. (F-statistic)* dengan tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) 0,05 adalah  $0,000189 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan tingkat signifikansi yang lebih kecil dari pada tingkat kesalahan. Maka disimpulkan bahwa model regresi yang diestimasi layak digunakan untuk diteliti pengaruhnya.

## 2. Uji T (Parsial)

Uji T (Parsial) bertujuan untuk mengetahui apakah antara variabel Stres Kerja (X1) dan Kompensasi (X2), secara individu/parsial berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Uji t dalam penelitian ini dilakukan menggunakan program eviews 9.0. Uji t dilakukan dengan melihat nilai t hitung pada masing-masing variabel independen, kemudian dibandingkan dengan nilai t tabel. Nilai t tabel yang didapat berdasarkan penelitian ini adalah sebagai berikut:

$n$  = jumlah observasi

$k$  = jumlah variabel penelitian

$df = n - k$

$df = 50 - 2 = 48$

Nilai signifikansi yang digunakan sebesar 5% atau 0,05. Jadi, nilai dari t tabel yaitu sebesar 2,01174. Maka, hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.18**

**Hasil Uji T (Parsial)**

Dependent Variable: Y				
Method: Least Squares				
Date: 06/22/18 Time: 19:41				
Sample: 1 50				
Included observations: 50				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	17.37849	6.275798	2.769129	0.0080
X1	0.347191	0.191068	1.817104	0.0756
X2	0.441765	0.160050	2.760164	0.0082

Sumber : data diolah menggunakan Eviews 9, 2018

Berdasarkan hasil *Eviews 9.0* dari tabel 4.18 diatas dapat disimpulkan bahwa pengaruh dari masing-masing variabel Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan dapat dilihat dari arah tanda dan tingkat signifikan (probabilitas). Stres Kerja dan Kompensasi mempunyai arah yang positif dan variabel Stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena nilai signifikan lebih besar dari 0,05 sedangkan variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai signifikan lebih kecil dari 0,05.

Hasil pengujian hipotesis masing-masing variabel independen secara parsial terhadap dependennya dapat dilihat sebagai berikut:

- a. Pengaruh variabel Stres Kerja ( $X_1$ ) secara individu/parsial terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Berdasarkan tabel 4.14 diatas, dapat dilihat bahwa  $t$  hitung untuk variabel Stres Kerja ( $X_1$ ) sebesar = 1.817104 hal ini berarti  $t$  hitung  $1.817104 < t$  tabel 2,01174. Nilai Prob. 0.0756 > 0,05. Jadi,  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Maka tidak ada pengaruh signifikan antara Stres Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).
- b. Hasil pengujian parsial (uji  $t$ ) antara variabel Kompensasi ( $X_2$ ) dengan variabel independen kinerja karyawan menunjukkan nilai koefisien regresi bertanda Positif sebesar 2.760164 hal ini berarti bahwa  $t$  hitung  $2.760164 > t$  tabel sebesar 2,01174 dan nilai probabilitas sebesar 0.0082 yang berarti < dari 0,05 hal ini berarti bahwa Kompensasi ( $X_2$ ) signifikan berpengaruh Positif terhadap kinerja karyawan di PT Pinago Utama Palembang sehingga hipotesis 1

terbukti adanya pengaruh variabel independen dan dependen. Jadi,  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Maka ada pengaruh positif signifikan antara Kompensasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

#### 4. Uji Koefisien Determinasi / Adjusted R Square ( $R^2$ )

Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*), ini bertujuan untuk menentukan proporsi atau presentase total variasi dalam variabel terikat yang diterangkan oleh variabel bebas. Hasil perhitungan *Adjusted R-Square* dapat dilihat pada output pada kolom *Adjusted R-Square* dapat diketahui berapa persentase yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian. Adapun tabel yang disajikan dibawah ini:

**Tabel 4.19**  
**Hasil Uji Adjusted R Square**

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
R-squared	0.305750	Mean dependent var		45.66000
Adjusted R-squared	0.276207	S.D. dependent var		4.971798
S.E. of regression	4.229807	Akaike info criterion		5.780314
Sum squared resid	840.8894	Schwarz criterion		5.895036
Log likelihood	-141.5079	Hannan-Quinn criter.		5.824001
F-statistic	10.34948	Durbin-Watson stat		1.942319
Prob(F-statistic)	0.000189			

Sumber : data diolah menggunakan Eviews 9, 2018

Berdasarkan tabel 4.19 hasil output diatas menunjukkan bahwa pada kolom *Adjusted R-Square* diketahui jumlah persentase total variasi dalam variabel terikat yang diterangkan oleh variabel bebas adalah sebesar 0,276 atau 27,6%. Hal ini berarti besarnya pengaruh variabel bebas (variabel Stres

Kerja, dan Kompensasi) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan) adalah sebesar 27,6%, sedangkan sisanya 72,4% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

## **5. Pembahasan Hasil Penelitian**

### **1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian atau penelitian, dapat dikatakan bahwa Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dijelaskan oleh Uji T (Partial) yang menghasilkan bahwa nilai signifikan sebesar 0.0756 dimana  $> 0,05$ . Dan berdasarkan hasil dari uji t tabel, maka dapat dilihat bahwa t hitung untuk variabel Stres Kerja (X1) sebesar 1.817104, hal ini artinya  $t \text{ hitung } 1.817104 < t \text{ tabel } 2,01174$ . Sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Maka tidak ada pengaruh signifikan antara Stres Kerja terhadap kinerja karyawan (Y). Dan penelitian sebelumnya oleh Nila Hotiana dan Febriansyah (Februari 2018) yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Bagian Kepegawaian dan Organisasi, Biro Umum, Kepegawaian dan Organisasi Kementerian Pariwisata RI) menunjukkan hasil bahwa t hitung lebih kecil dari t tabel sebesar  $1,994 < 2,026192$  dan taraf signifikan lebih dari 0,05 yaitu sebesar  $0,54 > 0,05$ , jadi dapat disimpulkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ( Studi Pada Bagian Kepegawaian dan Organisasi, biro Umum, Kepegawaian dan Organisasi Kementrian Pariwisata RI).

## **2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian atau penelitian, dapat dikatakan bahwa Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung dan diperkuat oleh Uji T (Partial) yang menghasilkan nilai signifikan sebesar 0.0082 dimana  $< 0,05$ . Dan berdasarkan hasil dari uji t pada tabel, maka dapat dikatakan bahwa t hitung untuk variabel kompensasi (X2) sebesar 2.760164, hal ini artinya  $t \text{ hitung } 2.760164 > t \text{ tabel } 2,01174$ . Sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), hal itu berarti bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan oleh perusahaan PT Pinago Utama Palembang maka akan semakin tinggi pula kinerja yang karyawan berikan pada perusahaan tersebut. Dan hasil penelitian sebelumnya oleh Ari SoetiYani dan Rinaldo yang berjudul Pengaruh Rekrutmen dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Pengawasan Kerja sebagai Variabel Moderating pada PT Titian Abadi Lestari dengan hasil Uji T sebesar  $11,735 > 1,99547$  dan disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PT Titian Abadi Lestari

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### A. Simpulan

Kesimpulan dari hasil penelitian yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Pinago Utama Palembang” berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang sudah diuraikan sebelumnya maka akan disajikan beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Variabel Stres Kerja ( $X_1$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y). Hal ini dijelaskan oleh Uji T (Partial) yang menghasilkan bahwa nilai signifikan sebesar 0.0756 dimana  $> 0,05$ . Dan berdasarkan hasil dari uji t tabel, maka dapat dilihat bahwa t hitung untuk variabel Stres Kerja ( $X_1$ ) sebesar 1.817104, hal ini artinya t hitung  $1.817104 < t$  tabel 2,01174. Sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Maka tidak ada pengaruh signifikan antara Stres Kerja terhadap kinerja karyawan (Y). Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT Pinago Utama Palembang. Dengan demikian hipotesis pertama ( $H_0$ ) diterima dan  $H_1$  ditolak.
2. Variabel Kompensasi ( $X_2$ ) berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini didukung dan diperkuat oleh Uji T (Partial) yang menghasilkan nilai signifikan sebesar 0.0082 dimana  $< 0,05$ . Dan berdasarkan hasil dari uji t pada tabel, maka dapat dikatakan bahwa t hitung untuk variabel kompensasi ( $X_2$ ) sebesar 2.760164, hal ini artinya t hitung  $2.760164 > t$  tabel 2,01174. Sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Sehingga semakin tinggi kompensasi yang diberikan oleh perusahaan di

PT Pinago Utama Palembang maka akan semakin tinggi kinerja yang diberikan oleh karyawan. Dengan demikian hipotesis kedua ( $H_0$ ) ditolak dan ( $H_2$ ) diterima dan yang menyatakan “terdapat pengaruh antara Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Pinago Utama Palembang” terbukti.

## **B. Saran**

Penulis menyadari masih terdapat keterbatasan yang muncul dalam pelaksanaan penelitian ini. Oleh karena itu hasil penelitian ini belum dikatakan sempurna. Namun dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi. Berdasarkan hasil penelitian terdapat hal yang harus dilakukan lebih lanjut diantaranya:

### 1. Akademis

Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan mahasiswa dalam melakukan penelitian dengan menggunakan variabel yang lebih banyak (jumlah variabel bebas) serta dalam melakukan penelitian hendaknya dilakukan di berbagai tempat.

### 2. PT Pinago Utama Palembang

Untuk masukan dalam PT Pinago Utama Palembang itu sendiri jangan sampai mengabaikan Kompensasi dalam meningkatkan kinerja kerja karena semakin tinggi Kompensasi maka akan meningkatkan kinerja karyawannya pula sehingga hasil yang diberikan pun optimal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anatan, Lina dan Lena Elitan. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam bisnis modern*. Bandung : Alfabeta.
- Azwar, Saifudin. 2015. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Penerbit Gava Media.
- Darmawan, Deni. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Fahmi, Irham. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Fauzi, Usman. *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial terhadap Kinerja Karyawan PT Trakindo Utama Samarinda*, (Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis Vol. 02 No. 03 Tahun 2014 ISSN 2355-5408), hlm. 172-185
- Ghozali, Imam. 2004. *Aplikasi Analisis dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Undip.
- Hotiana, Nila dan Febriansyah. *Pengaruh Motivasi dan Stres kerja Terhadap Kinerja Pegawai (studi bagian kepegawauan dan organisasi, biro umum, kepegawaian dan organisasi kementerian pariwisata RI)*. (Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Vol.03 No.01 Tahun 2018 ISSN 2527-7502, 27-39
- Julvia, Cristine. *Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan*, (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Vol. 16 No. 1 Tahun 2016), hlm. 61
- Nur, Saina. *Konflik, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai pada Universitas Khairun Ternate*, (Jurnal EMBA Vol.01 No.03 Tahun 2013 ISSN 2303-1174), hlm. 739-749
- Ma'arif, M. Syamsul dan Lindawati Kartika. 2012. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia Implementasi Menuju Organisasi Berkelanjutan*. Bogor : PT Penerbit IPB Press.
- Muhajirin dan Maya Panorama. 2017. *Pendekatan Praktis Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Yogyakarta : Idea Press.
- Mathis, L Robert dan John H.Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia (bisnis, manajemen, keuangan dan sdm)*. Jakarta : Salemba Siagian.
- PT Pinago Utama, <http://pinagoutama.web.indotrading.com/about> (diakses, 30 Desember 2017)

- Sahlan, Nurul Ikhsan dkk. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Sulut cabang Airmadidi*, (Jurnal EMBA Vol.03 No. 01 Tahun 2015 ISSN 2303-1174), hlm. 52-62
- Sunarjo, Wenti Ayu. *Pengaruh Kompensasi, Pelatihan dan Peran Supervisor terhadap Kinerja pada Karyawan Paguyuban Batik si Jambe, Kecamatan Wonokerto, Kab Pekalongan*. (Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol.14 No. 01 Tahun 2014 ISSN 1693-0908), hlm.25-29
- Sunyoto, Danang. 2013. *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data sumber Daya Manusia (Praktek Penelitian)*. Yogyakarta : CAPS (Center Academic Publishing Service).
- Sagala, Ella Jauvani dan Randa Pebri Ardi. *Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan : Studi Kasus pada Tenaga Pengajar di Telkom University*. (Jurnal e- procedding og management Vol. 04 No.01 Tahun 2017 ISSN 2355-9357 hlm, 221)
- Samsudin, Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV Pustaka Setia.
- Sari, Rahmila dkk. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar*, (Jurnal analisis Vol.01 No.01 Tahun 2012 ISSN 2303-1001), hlm. 87-93
- Suryani dan Hendryadi. 2016. *Metode Riset Kuantitatif Teori dan Aplikasinya pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Umar, Husein. 2008. *Desain Penelitian SDM dan Perilaku Karyawan: Paradigma Positivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Wijaya, Tanto dan Fransisca Andreani, *Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama*, (Jurnal AGORA Vol. 03 NO. 02 Tahun 2015), hlm. 37-44
- Yani, Ari Soeti dan Rinaldo, *Pengaruh Rekrutmen dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Pengawasan Kerja sebagai Variabel Moderating pada PT Titian Abadi Lestari*. (Majalah Ilmiah Institut STIAM I Vol. 14 No. 02 Tahun 2017 ISSN 1411-0830)

Yusuf, A. Murni. 2016. *Metode Penelitian : Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*. Jakarta : Prenadamedia Group.

Yuwono, Susatyo. *Mengelola Stres dalam Perspektif Islam dan Psikologi*, (Dosen Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Surakarta Vol 08 No. 02 tahun 2010 ISSN 1693-1076), hlm 17-18

## LAMPIRAN

**Tabel Tabulasi Stres kerja**

Nomor Responden	Jawaban Responden								Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	2	4	3	4	3	4	5	4	29
2	5	3	5	3	4	4	3	5	32
3	4	5	4	4	4	4	4	4	33
4	3	4	3	3	3	3	3	3	25
5	3	4	4	4	4	4	4	4	31
6	3	4	3	4	4	4	4	4	30
7	4	4	3	4	4	4	4	4	31
8	4	4	4	4	5	5	4	4	34
9	4	4	4	3	4	4	4	3	30
10	2	4	3	4	3	4	5	4	29
11	2	4	4	3	3	3	3	3	25
12	4	5	4	4	4	4	4	4	33
13	3	4	3	3	3	3	3	3	25
14	4	5	4	4	4	4	4	4	33
15	3	4	3	3	3	3	3	3	25
16	2	4	3	4	3	4	5	4	29
17	3	3	5	3	4	4	3	5	30
18	4	5	4	4	4	4	4	4	33
19	3	4	4	5	3	3	4	4	30
20	4	3	4	2	5	4	4	5	31
21	4	3	4	4	3	5	4	4	31
22	3	3	3	3	4	4	3	3	26
23	4	4	3	4	4	4	4	4	31
24	4	3	4	4	4	4	5	5	33
25	5	5	5	5	5	5	5	5	40
26	2	4	5	4	5	4	5	4	33
27	5	5	5	5	4	4	5	5	38
28	4	5	4	4	4	4	4	4	33
29	5	4	5	5	5	5	5	5	39
30	5	4	5	4	4	4	4	4	34
31	4	5	4	4	4	4	4	4	33
32	5	4	4	4	4	4	5	5	35
33	5	5	5	5	4	4	4	5	37
34	4	5	4	4	5	4	4	4	34
35	4	4	5	4	5	4	4	4	34
36	5	4	5	5	5	5	5	5	39
37	5	4	4	4	4	4	4	4	33

38	5	4	5	4	4	4	4	4	34
39	5	5	4	5	4	5	4	5	37
40	4	5	4	4	5	4	4	4	34
41	3	5	5	3	4	4	4	4	32
42	2	4	3	4	3	4	5	4	29
43	5	3	5	3	4	4	3	5	32
44	4	5	4	4	4	4	4	4	33
45	3	4	3	3	3	3	3	3	25
46	3	4	4	4	4	4	4	4	31
47	3	4	3	4	4	4	4	4	30
48	4	4	3	4	4	4	4	4	31
49	4	4	4	4	5	5	4	4	34
50	4	4	4	3	4	4	4	3	30

Tabel Tabulasi Kompensasi

Nomor Resp	Jawaban Responden										Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	33
2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	37
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	34
5	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	35
6	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	38
7	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	35
8	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	34
9	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	35
10	3	3	3	3	3	3	3	5	5	3	34
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
12	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	38
13	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	32
14	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	41
15	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	35
16	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	47
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
19	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	44
20	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	45
21	2	5	5	5	5	5	5	4	4	3	43
22	5	4	2	5	5	2	5	3	3	3	37

23	4	5	4	5	4	4	5	3	3	3	40
24	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	44
25	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	47
26	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	47
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
29	4	4	5	4	5	5	4	3	3	3	40
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
31	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	46
32	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	45
33	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	48
34	5	5	2	5	5	2	5	3	3	3	38
35	5	5	2	5	5	2	5	4	4	4	41
36	5	5	4	5	5	4	5	4	4	3	44
37	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	41
38	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	37
39	5	2	5	5	2	5	5	3	3	3	38
40	5	5	2	5	5	2	5	4	4	4	41
41	3	3	3	3	3	3	3	5	5	3	34
42	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	33
43	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	37
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
45	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	34
46	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	35
47	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	38
48	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	35
49	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	34
50	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	35

**Tabel Tabulasi Kinerja**

Nomor Resp	Jawaban Responden												Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	33
2	4	5	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	45
3	5	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	47
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
5	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	41
6	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	54

7	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	43
8	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	43
9	4	4	4	3	4	3	3	4	4	5	5	4	47
10	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	33
11	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
12	5	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	47
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
14	5	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	47
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
16	4	4	4	2	4	4	4	5	4	2	2	5	44
17	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
18	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50
19	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	50
20	4	4	4	4	4	4	4	5	2	2	4	5	46
21	4	4	4	2	2	2	5	5	4	2	2	5	41
22	2	2	5	5	2	5	5	5	4	4	4	4	47
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	47
24	5	4	4	4	4	2	5	5	4	4	4	5	50
25	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	2	5	46
26	4	4	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4	47
27	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
28	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	51
29	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	49
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	49
31	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	50
32	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	51
33	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	50
34	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	51
35	4	4	4	4	2	2	5	5	4	4	4	5	47
36	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	49
37	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	2	5	49
38	5	2	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	52
39	4	4	4	4	2	4	5	2	3	3	3	3	41
40	4	3	4	3	4	4	5	5	3	2	2	3	42
41	3	3	3	2	3	3	5	3	3	4	4	4	40
42	3	5	3	3	3	3	5	3	4	4	4	4	44
43	4	5	3	4	4	4	5	4	3	3	3	3	45
44	5	3	4	3	3	3	5	4	4	3	3	3	43
45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	39
46	3	5	4	5	4	4	5	4	3	4	3	4	48
47	5	4	5	3	5	5	5	4	3	4	4	4	51

48	4	4	3	3	4	4	5	4	3	4	3	4	45
49	4	4	4	3	4	3	5	3	3	4	4	4	45
50	4	4	4	3	4	3	5	4	4	5	5	4	49

## Kuesioner Penelitian

### IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama : \_\_\_\_\_
2. Umur :  < 25     26-35  
 36-55     > 55
3. Jenis kelamin :  Pria     Wanita
4. Pendidikan Terakhir :  S3 ;  S2 ;  S1 ;  D3 ;
5. Lama bekerja :  1-5 Tahun     6-10 Tahun
6. Pendapatan :  500.000 – 1.000.000     1.500.000 – 5.000.000  
 500.000 – 10.000.000     > 10.000.000

Cara pengisian kuesioner :

Bapak/Ibu/Saudara/i cukup memberikan tanda silang (X) pada pilihan jawaban yang tersedia sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i. Setiap pernyataan mengharapkan hanya ada satu jawaban. Setiap angka akan mewakili tingkat kesesuaian dengan pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i. Skor/nilai jawaban adalah sebagai berikut :

Skor/Nilai 5 : (STS) Sangat Tidak Setuju

Skor/Nilai 4 : (TS) Tidak Setuju

Skor/Nilai 3 : (C) Cukup

Skor/Nilai 2 : (S) Setuju

Skor/Nilai 1 : (SS) Sangat Setuju

## DAFTAR PERNYATAAN

### 1. Variabel ( $X_1$ ) Stres Kerja

STS	TS	C	S	SS
Sangat Stres	Tidak Stres	Cukup Stres	Stres	Sangat Stres

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
1	Tuntutan tugas yang diberikan terlalu berat					
2	Pekerjaan yang di kerjakan sering bertentangan satu sama lain					
3	Alur perintah struktur organisasi yang tumpang tindih menjadi ketidaknyamanan kerja					
4	Wewenang pekerjaan yang diberikan kadang tidak sesuai					
5	Saya merasa pekerjaan saya membuat saya kelelahan					
6	Saya merasa pekerjaan yang saya hadapi dari waktu ke waktu relatif tidak ada perubahan, berulang-ulang sehingga menimbulkan kejenuhan dan					

	membosankan					
7	Sulit berkomunikasi dengan rekan kerja pada departemen					
8	Saya tidak mendekati diri kepada Allah SWT saat merasa beban kerja terlalu berat					

## 2. Variabel (X<sub>2</sub>) Kompensasi

STP	TP	CP	P	SP
Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Cukup Setuju	Setuju	Sangat Setuju

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
1	Gaji yang diterima didasarkan pada prestasi yang telah dicapai karyawan					
2	Gaji yang diterima telah memenuhi kebutuhan karyawan					
3	Tunjangan yang diberikan perusahaan telah sesuai dengan kebutuhan karyawan					
4	Tunjangan yang					

	diberikan sesuai dengan peran/posisi karyawan diperusahaan					
5	Bonus/insentif kerja yang diberikan merasa adil kepada karyawan yang hasil kerjanya mencapai target yang dibutuhkan					
6	Bonus/insentif yang diberikan telah sesuai dengan kerja yang diberikan oleh karyawan					
7	Fasilitas yang diberikan perusahaan telah sesuai keinginan karyawan					
8	Gaji selalu diberikan tepat waktu kepada karyawan					
9	Saya tidak mengetahui Indikator Ukuran Gaji saya					
10	Saya tidak mengetahui gaji rekan lain					

### 3. Variabel (Y) Kinerja

STS	TS	CS	S	SS
Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Cukup Setuju	Setuju	Sangat Setuju

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
1	Mampu menyeleksi berkas yang sesuai dengan kompetensi dan menyusun dengan rapi					
2	Mampu membuat bank data lamaran yang masuk sesuai dengan kompetensi					
3	Mampu merekrut karyawan dengan kandidat yang tepat sesuai dengan kompetensi					
4	Mampu mengupdate data pribadi karyawan staf yang baru bergabung					
5	Mampu melakukan pengaturan keuangan perusahaan					
6	Mampu melakukan penginputan semua transaksi keuangan ke dalam program					
7	Mampu melakukan pembayaran kepada supplier					
8	Mampu melakukan penagihan kepada					

	customer					
9	Mampu membuat surat yang menyangkut pengiriman barang					
10	Mampu melakukan negosiasi harga sesuai standar kualitas					
11	Mampu memperkirakan resiko ekspor					
12	Mampu melakukan koordinasi dengan pihak supplier mengenai kelengkapan dokumen					

**Corelations**

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	Skor_tot I
X1.1 Pearson Correlation	1	.156	.566**	.327*	.512**	.464**	.049	.536**	.730**
Sig. (2-tailed)		.280	.000	.020	.000	.001	.734	.000	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.2 Pearson Correlation	.156	1	.092	.475**	.153	.053	.236	-.028	.397**
Sig. (2-tailed)	.280		.525	.000	.288	.713	.098	.846	.004
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.3 Pearson Correlation	.566**	.092	1	.240	.546**	.375**	.131	.568**	.690**
Sig. (2-tailed)	.000	.525		.093	.000	.007	.364	.000	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.4 Pearson Correlation	.327*	.475**	.240	1	.226	.481**	.634**	.459**	.707**
Sig. (2-tailed)	.020	.000	.093		.114	.000	.000	.001	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.5 Pearson Correlation	.512**	.153	.546**	.226	1	.607**	.247	.447**	.705**
Sig. (2-tailed)	.000	.288	.000	.114		.000	.084	.001	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.6 Pearson Correlation	.464**	.053	.375**	.481**	.607**	1	.495**	.558**	.735**
Sig. (2-tailed)	.001	.713	.007	.000	.000		.000	.000	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.7 Pearson Correlation	.049	.236	.131	.634**	.247	.495**	1	.446**	.568**
Sig. (2-tailed)	.734	.098	.364	.000	.084	.000		.001	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.8 Pearson Correlation	.536**	-.028	.568**	.459**	.447**	.558**	.446**	1	.752**

	Sig. (2-tailed)	.000	.846	.000	.001	.001	.000	.001		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Skor	Pearson	.730**	.397**	.690**	.707**	.705**	.735**	.568**	.752**	1
_total	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

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

**Correlations**

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	Skor_t otal
X2.1 Pearson Correlation	1	.550**	.006	.680**	.581**	.006	.680**	-.188	-.188	.229	.598**
Sig. (2- tailed)		.000	.965	.000	.000	.965	.000	.191	.191	.109	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.2 Pearson Correlation	.550**	1	.096	.789**	.905**	.096	.789**	.087	.087	.145	.803**
Sig. (2- tailed)	.000		.509	.000	.000	.509	.000	.547	.547	.316	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.3 Pearson Correlation	.006	.096	1	.163	.104	1.000**	.163	-.003	-.003	.077	.484**
Sig. (2- tailed)	.965	.509		.258	.473	.000	.258	.982	.982	.593	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.4 Pearson Correlation	.680**	.789**	.163	1	.753**	.163	1.000**	.046	.046	.063	.840**
Sig. (2- tailed)	.000	.000	.258		.000	.258	.000	.749	.749	.665	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.5 Pearson Correlation	.581**	.905**	.104	.753**	1	.104	.753**	.019	.019	.134	.777**
Sig. (2- tailed)	.000	.000	.473	.000		.473	.000	.894	.894	.354	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.6 Pearson Correlation	.006	.096	1.000**	.163	.104	1	.163	-.003	-.003	.077	.484**
Sig. (2- tailed)	.965	.509	.000	.258	.473		.258	.982	.982	.593	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

X2.7	Pearson Correlation	.680**	.789**	.163	1.000**	.753**	.163	1	.046	.046	.063	.840**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.258	.000	.000	.258		.749	.749	.665	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.8	Pearson Correlation	-.188	.087	-.003	.046	.019	-.003	.046	1	1.000**	.194	.305*
	Sig. (2-tailed)	.191	.547	.982	.749	.894	.982	.749		.000	.176	.031
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.9	Pearson Correlation	-.188	.087	-.003	.046	.019	-.003	.046	1.000**	1	.194	.305*
	Sig. (2-tailed)	.191	.547	.982	.749	.894	.982	.749	.000		.176	.031
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.10	Pearson Correlation	.229	.145	.077	.063	.134	.077	.063	.194	.194	1	.319*
	Sig. (2-tailed)	.109	.316	.593	.665	.354	.593	.665	.176	.176		.024
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Skor_total	Pearson Correlation	.598**	.803**	.484**	.840**	.777**	.484**	.840**	.305*	.305*	.319*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.031	.031	.024	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

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

**Correlations**

	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Skor_t otal
Y.1 Pearson Correlation	1	.467**	.461**	.264	.425**	.102	.145	.260	.299*	.243	.264	.323*	.613**
Sig. (2- tailed)		.001	.001	.064	.002	.481	.315	.068	.035	.089	.064	.022	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y.2 Pearson Correlation	.467**	1	.039	.363**	.238	.023	.003	.102	.173	.317*	.206	.254	.484**
Sig. (2- tailed)	.001		.786	.010	.096	.876	.986	.483	.230	.025	.152	.075	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y.3 Pearson Correlation	.461**	.039	1	.510**	.326*	.464**	.400**	.461**	.404**	.237	.282*	.413**	.706**
Sig. (2- tailed)	.001	.786		.000	.021	.000	.000	.000	.000	.098	.047	.003	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y.4 Pearson Correlation	.264	.363**	.510**	1	.204	.432**	.216	.287*	.253	.382**	.261	.345*	.670**
Sig. (2- tailed)	.064	.010	.000		.155	.002	.132	.043	.076	.006	.067	.014	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y.5 Pearson Correlation	.425**	.238	.326*	.204	1	.581**	.083	.269	.011	.275	.204	.279*	.573**
Sig. (2- tailed)	.002	.096	.021	.155		.000	.564	.059	.942	.053	.155	.050	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y.6 Pearson Correlation	.102	.023	.464**	.432**	.581**	1	.183	.259	.010	.124	.062	.154	.497**
Sig. (2- tailed)	.481	.876	.001	.002	.000		.205	.069	.944	.390	.669	.286	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

Y.7	Pearson Correlation	.145	.003	.400**	.216	.083	.183	1	.250	.076	.082	.060	.230	.405**
	Sig. (2-tailed)	.315	.986	.004	.132	.564	.205		.079	.600	.571	.680	.107	.004
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y.8	Pearson Correlation	.260	.102	.461**	.287*	.269	.259	.250	1	.471**	.017	.094	.603**	.582**
	Sig. (2-tailed)	.068	.483	.001	.043	.059	.069	.079		.001	.904	.516	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y.9	Pearson Correlation	.299*	.173	.404**	.253	.011	.010	.076	.471**	1	.362**	.206	.447**	.508**
	Sig. (2-tailed)	.035	.230	.004	.076	.942	.940	.601	.001		.010	.151	.001	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y.10	Pearson Correlation	.243	.317*	.237	.382**	.275	.124	.082	.017	.362**	1	.768**	.265	.608**
	Sig. (2-tailed)	.089	.025	.098	.006	.053	.390	.571	.904	.010		.000	.063	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y.11	Pearson Correlation	.264	.206	.282*	.261	.204	.062	.060	.094	.206	.768**	1	.205	.544**
	Sig. (2-tailed)	.064	.152	.047	.067	.155	.669	.680	.516	.151	.000		.153	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y.12	Pearson Correlation	.323*	.254	.413**	.345*	.279	.154	.230	.603**	.447**	.265	.205	1	.652**
	Sig. (2-tailed)	.022	.075	.003	.014	.050	.286	.107	.000	.001	.063	.153		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Sko_r_to_tal	Pearson Correlation	.613**	.484**	.706**	.670**	.573**	.497**	.405**	.582**	.508**	.608**	.544**	.652**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----

\*\* . Correlation is significant at the

0.01 level (2-tailed).

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.809	8

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.794	10

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.804	12

**Tabel 4.2**  
**Deskripsi profil responden berdasarkan umur**

Umur				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <25	13	26.0	26.0	26.0
26-35	17	34.0	34.0	60.0
36-55	14	28.0	28.0	88.0
>55	6	12.0	12.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer diolah, 2018

**Tabel 4.3**

**Deskripsi Profil Responden berdasarkan Jenis Kelamin**

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	24	48.0	48.0	48.0
	Wanita	26	52.0	52.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer diolah, 2018

**Tabel 4.4**

**Deskripsi Profil Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir**

		Pendidikan Terakhir			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S2	4	8.0	8.0	8.0
	S1	43	86.0	86.0	94.0
	D3	3	6.0	6.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer diolah, 2018

**Tabel 4.5**

**Deskripsi Profil Responden berdasarkan Lama Bekerja**

		Lama Bekerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 tahun	32	64.0	64.0	64.0
	6-10 tahun	18	36.0	36.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer diolah, 2018

**Tabel 4.6**

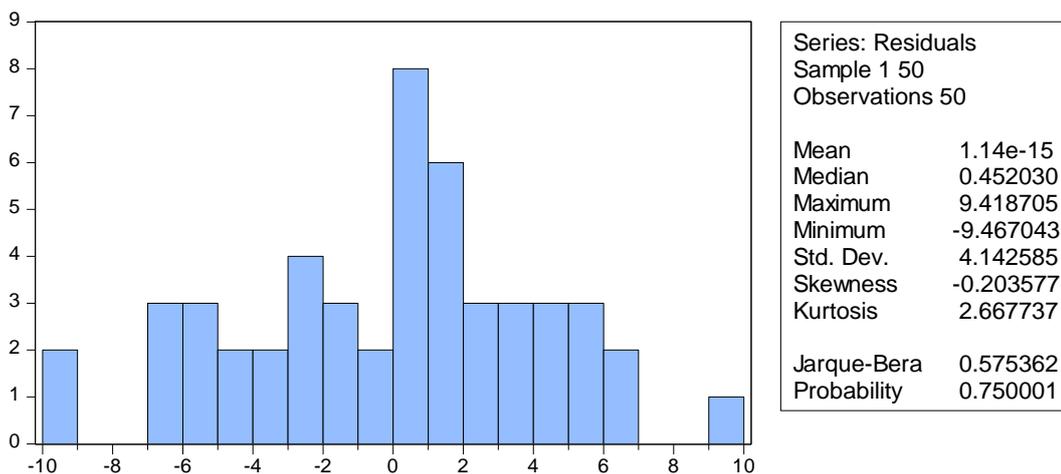
**Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Pendapatan**

**Pendapatan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 500.000-1.000.000	8	16.0	16.0	16.0
1.500.000-5.000.000	25	50.0	50.0	66.0
5.500.000-10.000.000	17	34.0	34.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer diolah, 2018

**Gambar 4.12**  
**Hasil Uji Normalitas**



Sumber : data diolah menggunakan Eviews. 9, 2018

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Variance Inflation Factors  
Date: 06/22/18 Time: 19:28  
Sample: 1 50  
Included observations: 50

Variab le	Coefficient	Uncentered	Centered
	Variance	VIF	VIF
C	39.38563	110.0695	NA
X1	0.036507	104.8712	1.310038
X2	0.025616	110.0843	1.310038

Sumber : data diolah menggunakan Eviews 9, 2018

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Heteroskedasticity Test: Glejser

F-statistic	2.893223	Prob. F(2,47)	0.0653
Obs*R-squared	5.480995	Prob. Chi-Square(2)	0.0645
Scaled explained SS	5.070259	Prob. Chi-Square(2)	0.0793

Sumber :data diolah menggunakan Eviews 9, 2018

**Tabel. 4.15**  
**Hasil Uji Autokorelasi**

Breusch-Godfrey Serial Correlation LM Test:

F-statistic	1.250601	Prob. F(2,45)	0.2961
Obs*R-squared	2.632778	Prob. Chi-Square(2)	0.2681

Sumber : Data diolah menggunakan Eviews 9, 2018

**Tabel 4.16**  
**Hasil Analisis Linier Berganda**

Dependent Variable: Y  
Method: Least Squares  
Date: 06/22/18 Time: 19:41  
Sample: 1 50  
Included observations: 50

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	17.37849	6.275798	2.769129	0.0080
X1	0.347191	0.191068	1.817104	0.0756
X2	0.441765	0.160050	2.760164	0.0082

Sumber: data diolah menggunakan Eviews 9, 2018

**Tabel 4.17**  
**Hasil Uji F (Simultan dan Kelayakan Model)**

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
R-squared	0.305750	Mean dependent var		45.66000
Adjusted R-squared	0.276207	S.D. dependent var		4.971798
S.E. of regression	4.229807	Akaike info criterion		5.780314
Sum squared resid	840.8894	Schwarz criterion		5.895036
Log likelihood	-141.5079	Hannan-Quinn criter.		5.824001
F-statistic	10.34948	Durbin-Watson stat		1.942319
Prob(F-statistic)	0.000189			

Sumber : Data diolah menggunakan Eviews 9, 2018

**Tabel 4.18**  
**Hasil Uji T (Parsial)**

Dependent Variable: Y  
Method: Least Squares  
Date: 06/22/18 Time: 19:41  
Sample: 1 50  
Included observations: 50

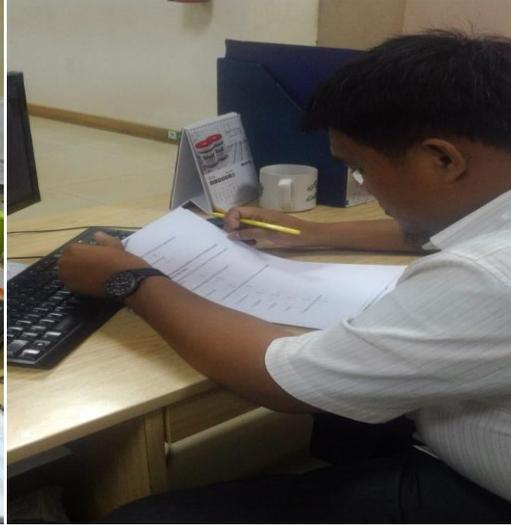
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	17.37849	6.275798	2.769129	0.0080
X1	0.347191	0.191068	1.817104	0.0756
X2	0.441765	0.160050	2.760164	0.0082

Sumber :data diolah menggunakan Eviews 9, 2018

**Tabel 4.19**  
**Hasil Uji Adjusted R Square**

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
R-squared	0.305750	Mean dependent var		45.66000
Adjusted R-squared	0.276207	S.D. dependent var		4.971798
S.E. of regression	4.229807	Akaike info criterion		5.780314
Sum squared resid	840.8894	Schwarz criterion		5.895036
Log likelihood	-141.5079	Hannan-Quinn criter.		5.824001
F-statistic	10.34948	Durbin-Watson stat		1.942319
Prob(F-statistic)	0.000189			

Sumber : data diolah menggunakan Eviews 9, 2018





PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UIN RADEN FATAH PALEMBANG

Alamat: JL. Prof. K.H. Zainal Abidin Fikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

LEMBAR KONSULTASI

Nama : Hestin Yolanda  
NIM : 14190126  
Fakultas/Jurusan : FEBI/Ekonomi Syariah  
Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Pinago Utama Palembang  
Pembimbing I : Maya Panorama, M.Si, Ph.D.

No.	Hari/Tanggal	Hal Yang Di Konsulkan	Paraf
1.	11/4 - 2018	Bab 1-3 Pendahuluan	
2.	7/5 - 2018	Pejelasan data & review Campuran Kuesioner Masukan Variabel Islam	
3.	24/5 - 2018	Bab Kuesioner Aa	
4.	9/6 - 2018	Bab 4 -> Pembulatan Jurnal dan tambahkan pembekalan	
5.	26/7 - 2018	Bab 1-5 Aa Salah satu bab ujian	



**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**  
**UIN RADEN FATAH PALEMBANG**

Alamat: JL. Prof. K.H. Zainal Abidin Fikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

**LEMBAR KONSULTASI**

Nama : Hestin Yolanda  
 NIM : 14190126  
 Fakultas/Jurusan : FEBI/Ekonomi Syariah  
 Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Pinago Utama Palembang  
 Pembimbing II : Iceu Sri Gustiana, SS., MM

No.	Hari/Tanggal	Hal Yang Di Konsultkan	Paraf
1.	7-3-2018	Acc Proposal	<i>[Signature]</i>
2.	9-3-2018	Acc Bab I	<i>[Signature]</i>
3.	16-3-2018	Perbaikan Bab II, perbaiki indikator setiap variabel, hipotesis	<i>[Signature]</i>
4.	20-3-2018	Acc Bab II	<i>[Signature]</i>
5.	27-3-2018	Perbaikan kuisioner, perbaiki cara penulisan kuisioner.	<i>[Signature]</i>
6.	9-4-2018	Acc kuisioner	<i>[Signature]</i>
7.	10-4-2018	Perbaikan Bab III	<i>[Signature]</i>
8.	12-4-2018	Acc Bab III	<i>[Signature]</i>
9.	2-7-2018	Perbaikan Bab IV, perbaiki hasil analisa	<i>[Signature]</i>
10.	4-7-2018	Acc Bab IV	<i>[Signature]</i>
11.	5-7-2018	Acc Keseluruhan Bab dan ikut ujian munaqabah	<i>[Signature]</i>



# PT. PINAGO UTAMA

Jl. Basuki Rahmat No. 23, Palembang 30127, Sumatera Selatan, Indonesia  
Telp. +62711-825999, Fax. +62711-822301

## SURAT KETERANGAN

No : 023/HRD – K/V/2018

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Komaruzzaman  
Jabatan : GM SDM & Umum  
PT. Pinago Utama  
Alamat : Jalan Basuki Rahmat No. 23 Rt. 015  
Palembang

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Hestin Yolanda  
NPM : 14190126  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Fatah  
Palembang  
Program Studi : Ekonomi Islam

Memang benar yang bersangkutan telah diizinkan untuk melaksanakan penelitian di Perusahaan kami terhitung mulai tanggal 1 Mei s/d 31 Mei 2018.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palembang, 1 Mei 2018

**PT. PINAGO UTAMA**  
**KOMARUZZAMAN**  
GM SDM & Umum

Jakarta Office : Pantai Indah Kapuk Rukan Exclusive Bukit Golf Mediterania Blok I No.9 Jakarta Utara  
Telp. +6221-55966133, 55965856, 55995870, Fax. +6221-55965977

## BIODATA PENULIS



Nama : Hestin Yolanda  
TTL : Bandar Lampung, 20 November 1995  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Agama : Islam  
Alamat : Jln. Tombak No. 43, 20 Ilir D II dekat bakso  
tombak  
No. Hp : 082176743801

### Nama Orang Tua

Ayah : Hasan  
Ibu : Megawati  
Status dalam Keluarga : Anak Ke 2 dari 2 Bersaudara

### Riwayat Pendidikan

1. SD : SD Negeri 01 Muara Kelingi
2. SMP : SMP Negeri 01 Muara Kelingi
3. SMA : SMA Negeri 01 Muara Kelingi
4. Universitas : S1 Ekonomi Islam UIN Raden Fatah Palembang

Demikian Biodata ini dibuat dengan sebenar-benarnya

Palembang, September 2018

Hestin Yolanda  
Nim : 14190126