

**PENGARUH STRES KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA YAYASAN PERGURUAN  
BARUNA HUSADA SIBUHUAN**

**SKRIPSI  
OLEH:**

**ZULFADLI HARAHAHAP  
NPM: 178320406**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2022**

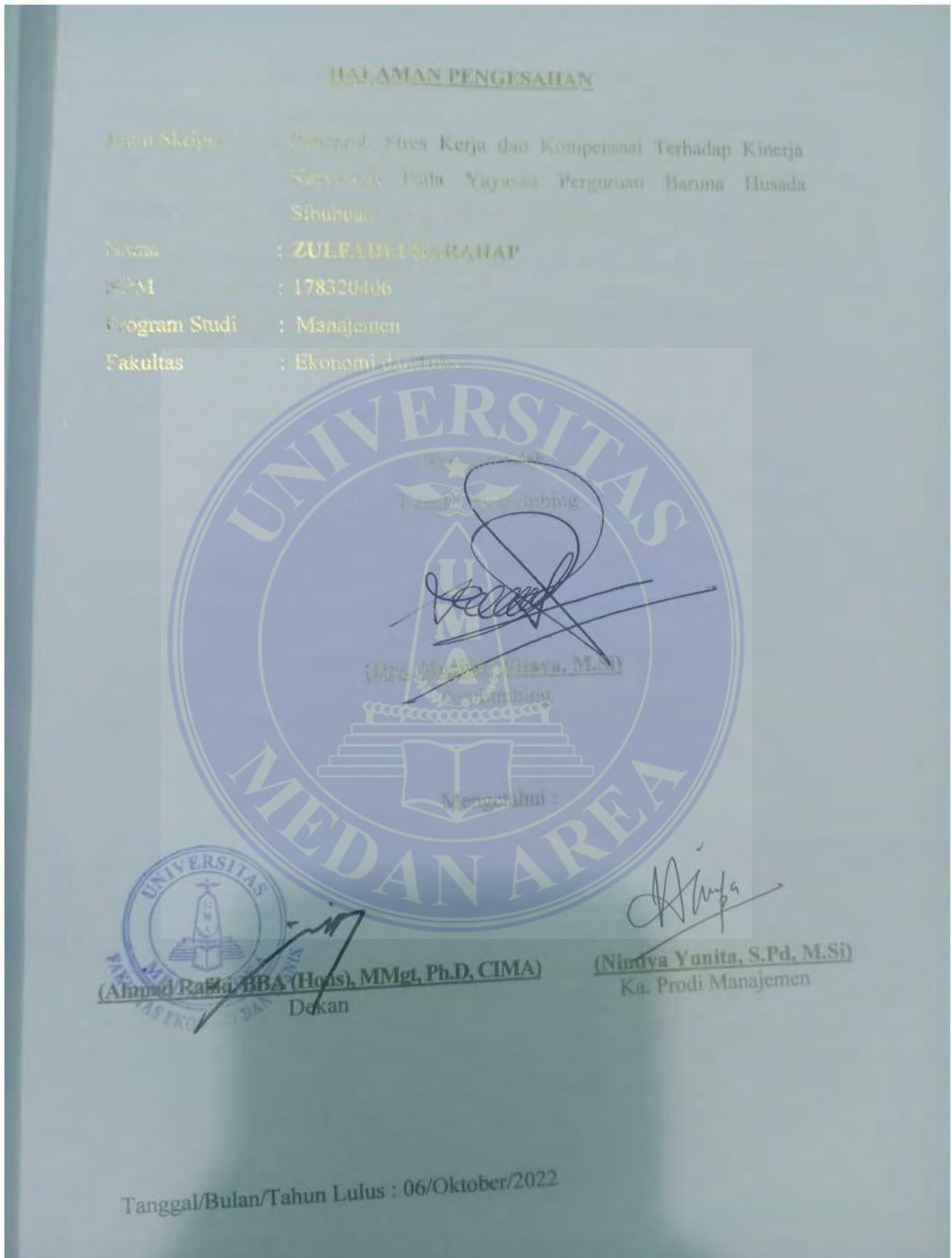
**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 6/4/23

Access From (repository.uma.ac.id)6/4/23



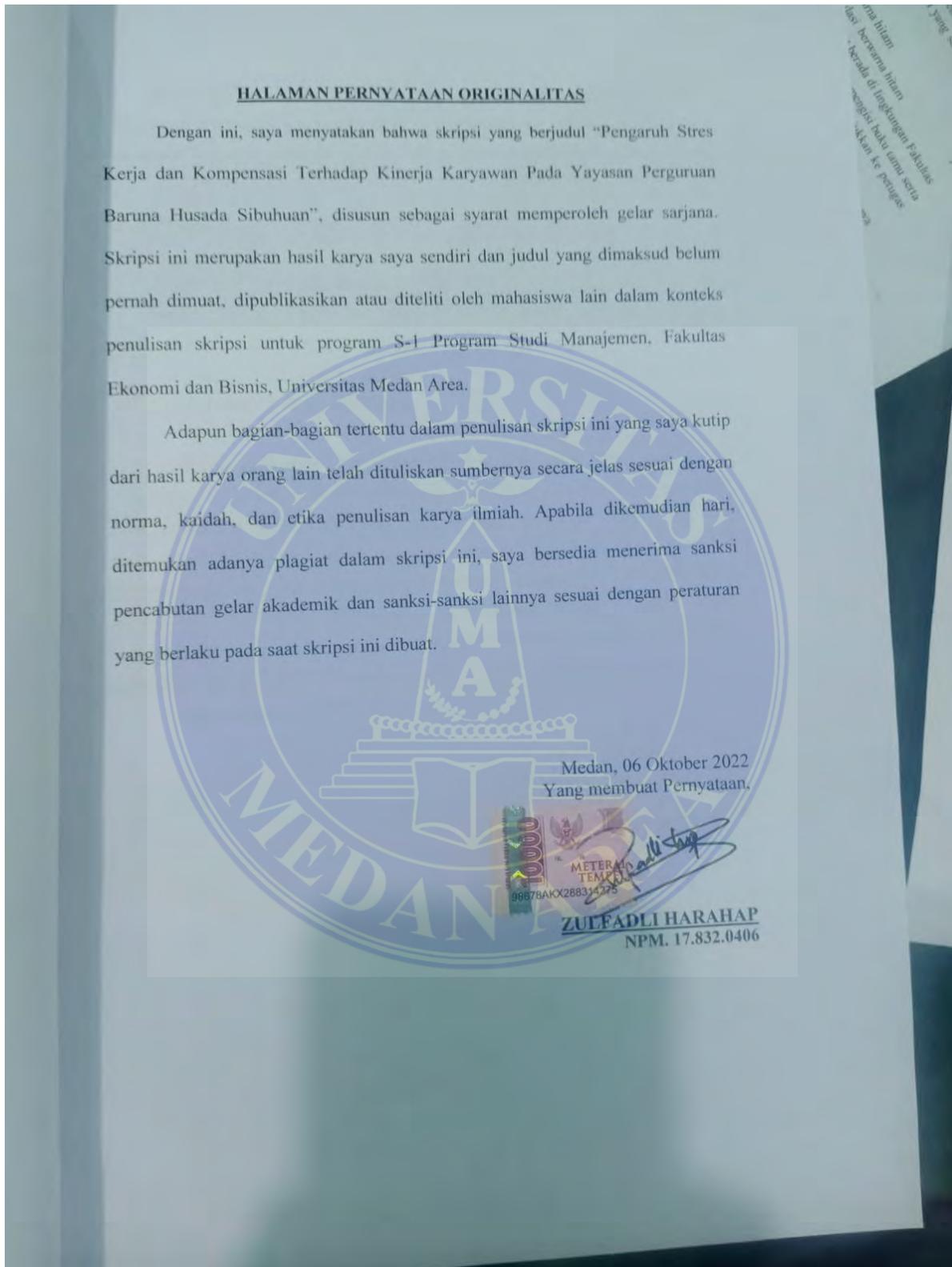
**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 6/4/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)6/4/23



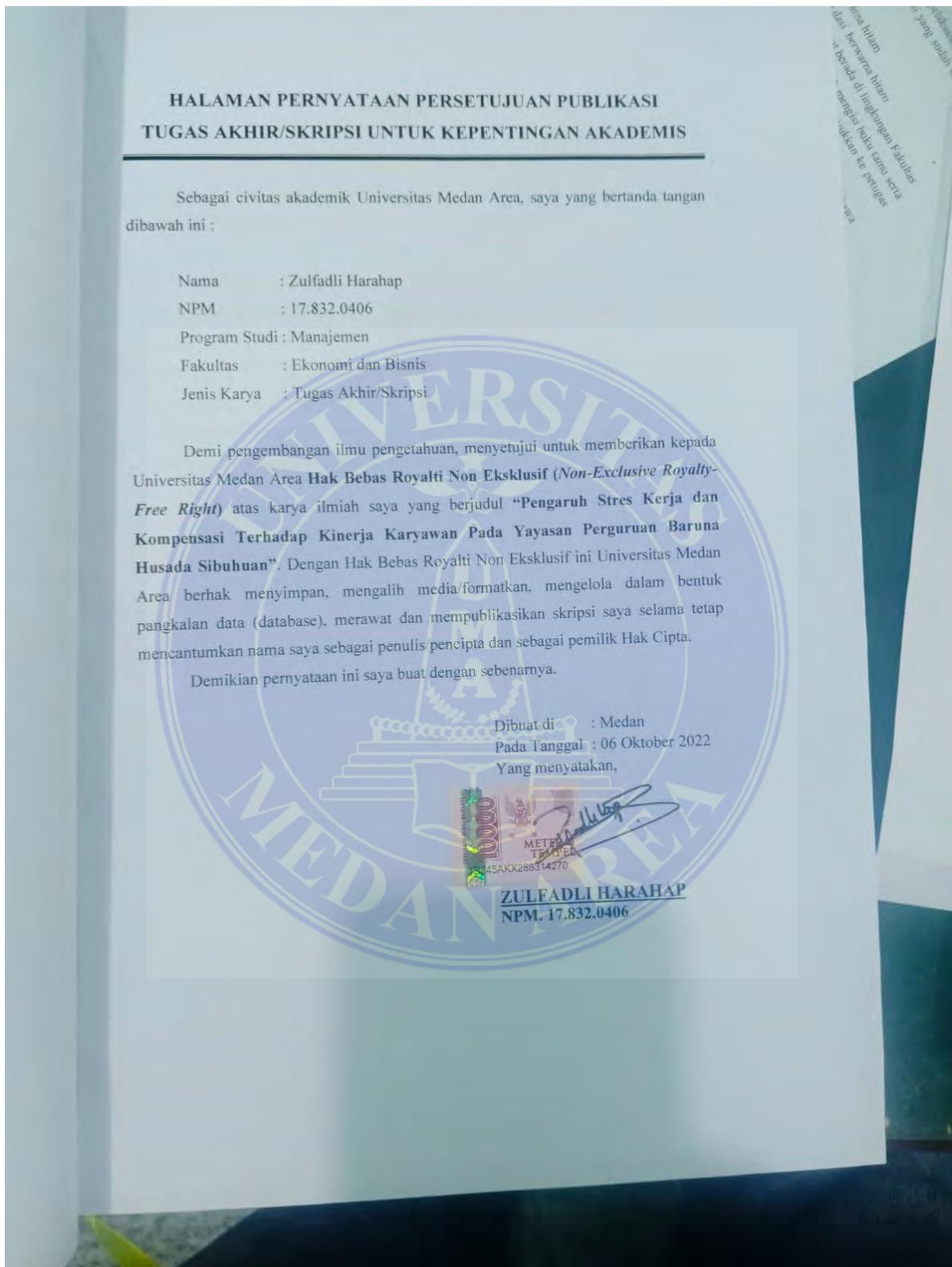
## UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 6/4/23

Access From (repository.uma.ac.id)6/4/23



## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel stres kerja dan kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Perguruan Baruna Husada Sibuhuan, apakah variabel stress kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Perguruan Baruna Husada Sibuhuan dan manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan Yayasan Perguruan Baruna Husada Sibuhuan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 39 orang, dengan menggunakan teknik pengambilan *sampel jenuh*, maka di dapatkan sampel karyawan sebanyak 39. Jenis penelitian ini adalah asosiatif yaitu penelitian untuk mengetahui pengaruh antara variable bebas terhadap variable terikat, dengan menggunakan Teknik analisis statistic regresi linier berganda. Maka hasil penelitian yang diperoleh yaitu stress kerja mempunyai pengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan untuk variabel kompensasi (X2) berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Yayasan Perguruan Baruna Husada Sibuhuan.

*Kata kunci : Stres kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan*

## **ABSTRACT**

*This study aims to determine whether the variables of work stress and compensation partially have a positive and significant effect on employee performance at the Baruna Husada Sibuhuan College Foundation, whether the work stress variable simultaneously has a positive and significant effect on employee performance at the Baruna Husada Sibuhuan Foundation Foundation and which one has an effect on dominant to the performance of the employees of the Baruna Husada Sibuhuan Education Foundation.*

*The population in this study were all 39 employees, using the sampling technique determines. This type of research is assosiative, namely research to determine the effect of independent variables on the dependent variable, using multiple linear regression statistical analysis technique. Then the result of research obtained are work stress has a negative and significant effect on employee performance. The compensation variable has a significant positive effect on employee performance. And the compensation variable (X2) has a dominant effect on employee performance (Y) at the Baruna Husada Sibuhuan College Foundation.*

*Keywords: work stress, compensation, employee performance*

## Kata Pengantar

Assalamualaikum Wr.Wb Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, yang senantiasa mencurahkan kasih dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini yang berjudul “**Pengaruh stres kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada yayasan perguruan Baruna Husada**”. Tujuan penulis menyusun skripsi ini adalah untuk memenuhi persyaratan guna memperoleh Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area.

Penulis menyadari bahwa Skripsi ini masih terdapat kekurangan serta jauh dari tingkat kesempurnaan maka dengan senang hati penulis menerima kritikan dan saran yang sifatnya membangun dari pembaca sekalian untuk lebih menyempurnakan isi dari Skripsi ini. Walaupun Skripsi ini merupakan hasil buah pikiran yang maksimal dari penulis namun dalam hal penyusunan tidaklah dapat disajikan tanpa bantuan dan dorongan banyak pihak. Untuk itu pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang turut membantu dalam menyelesaikan Skripsi. Yang Terhormat

1. Pimpinan sekaligus Rektor Universitas Medan Area Prof. Dr. Dadan Ramadan M.Eng m.Sc.
2. Ahmad Rafiki, BBA, MM., PhD selaku Dekan Universitas Medan Area.
3. Sari Nuzullina R, SE, AK, M.Acc selaku Pembantu Dekan I Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area.
4. Nindy Yunita s.Pd ,M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area.
5. Drs. Muslim Wijaya, M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah dengan sabar membimbing dan membantu penulis dalam penyusunan Skripsi ini.
6. Hery syaharial, SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah membantu serta dengan sabar membimbing penulis dalam menyelesaikan Skripsi ini.
7. Hesti Sabrina, SE, M.Si selaku Sekretaris yang telah membantu dalam menyelesaikan Skripsi ini.

8. Bapak/Ibu Dosen yang dengan sabar dan baik hati membimbing penulis dalam menimba ilmu selama duduk di bangku kuliah menjadi mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
9. Bapak ibu pengurus akademik yang membantu saya dalam setiap pembekalan berkas-berkas yang penting.
10. Ayah dan Ibu yang saya sayangi di kehidupan ini, karena motivasi dan perjuangan merekalah saya bersemangat untuk menyelesaikan skripsi ini.
11. Rekan-rekan kantor serta kampus yang membantu dan mensupport saya dalam penulisan hasil penelitian.

Penulis berharap semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua yang membaca serta menjadikan referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya dan apabila dalam penulisan ini terdapat kata-kata yang kurang berkenan penulis mengharapkan maaf yang sebesar-besarnya, semoga Tuhan Yang Maha Esa senantiasa meridhoi kita semua. Amin

Medan, Mei 2022

(Zulfadli Harahap)

## DAFTAR ISI

Halaman

<b>ABSTRAK</b> .....	i
<b>ABSTRACT</b> .....	ii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	iii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	v
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	viii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	x
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b>	
11.1.....	L
atar Belakang .....	1
1.1. Rumusan Masalah.....	4
1.2. Tujuan Penelitian .....	4
1.3. Manfaat Penelitian .....	4
<b>BAB II. TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1. Kinerja Karyawan .....	6
2.1.1 Arti dan Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan.....	7
2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	8
2.2 Stres Kerja .....	9
2.2.1 Gejala Stres Kerja.....	11
2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja.....	13
2.2.3 Indikator Stres Kerja.....	15
2.3 Kompensasi.....	16
2.3.1 Jenis-Jenis Kompensasi .....	17
2.3.2 Tujuan Kompensasi .....	18
2.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi .....	20
2.3.4 Indikator Kompensasi .....	22
2.4 Penelitian Terdahulu.....	23
2.5 Kerangka Konseptual.....	26
2.6 Hipotesis.....	27
<b>BAB III. METODOLOGI PENELITIAN</b>	
3.1 Jenis Penelitian.....	29

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian .....	29
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian .....	30
3.3.1. Populasi .....	30
3.3.2. Sampel.....	31
3.4 Definisi Operasional Variabel.....	32
3.5 Jenis Data.....	33
3.6 Metode Pengumpulan Data.....	33
3.7 Uji Validitas dan Uji Reabilitas .....	34
3.7.1. Uji Validitas .....	34
3.7.2. Uji Reabilitas.....	35
3.8 Pengujian Asumsi Klasik .....	35
3.8.1. Uji Normalitas .....	35
3.8.2. Uji Heterokedastisitas.....	36
3.8.3. Uji Multikolonieritas .....	36
3.9 Analisis Data.....	37
3.10 Pengujian Hipotesis.....	37
3.10.1 Uji Simultan (Uji F).....	37
3.10.2 Uji Parsial (Uji t).....	38
3.11 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	38
<b>BAB IV. HASIL PENELITIAN</b>	
4.1 Identifikasi Responden.....	39
4.2 Analisis Statistik Deskriptif .....	41
4.3 Uji Validitas dan Realibitas .....	52
4.3.1 Uji Validitas .....	52
4.3.2 Uji Reabilitas .....	54
4.4 Uji Asumsi Klasik.....	54
4.4.1 Uji Normalitas.....	54
4.4.2 Uji Multikolinearitas .....	57
4.4.3 Uji Heteroskedastisitas .....	58
4.5 Analisi Regresi Linear Berganda .....	59
4.6 Uji Hipotesis .....	60
4.6.1 Uji Signifikansi Simultan (Uji F).....	60

4.6.2 Uji Signifikansi Parsial (Uji t) .....	61
4.6.3 Analisis Koefisien Determinasi.....	62
4.7 Pembahasan.....	63
4.7.1 Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	63
4.7.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	64
4.7.3 Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	64

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1. Kesimpulan .....	66
5.2. Saran .....	67

## **DAFTAR PUSTAKA**

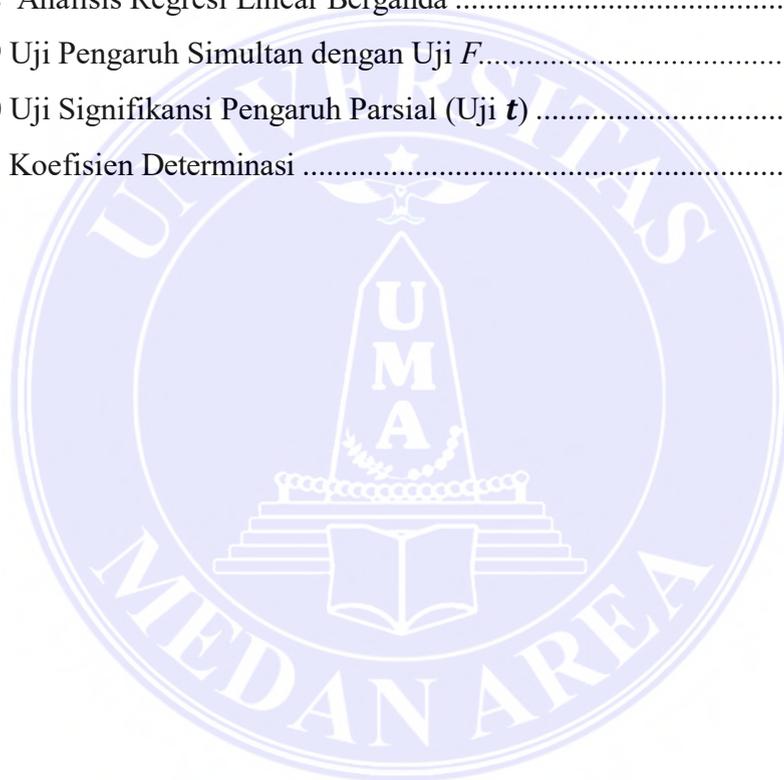
## **LAMPIRAN**



## DAFTAR TABEL

	Halaman
Table 2.1 Penelitian Terdahulu.....	24
Table 3.1 Waktu Penelitian.....	32
Table 3.2 Responden .....	33
Table 3.3 Operasional Variabel .....	34
Table 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	40
Table 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	40
Table 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	41
Table 4.4 Distribusi Frekuensi dan Persentase Berdasarkan Variabel Karyawan.....	41
Table 4.5 Distribusi Frekuensi dan Persentase Berdasarkan Variabel Karyawan.....	42
Table 4.6 Distribusi Frekuensi dan Persentase Berdasarkan Variabel Karyawan.....	42
Table 4.7 Distribusi Frekuensi dan Persentase Berdasarkan Variabel Karyawan.....	43
Table 4.8 Distribusi Frekuensi dan Persentase Berdasarkan Variabel Karyawan	43
Table 4.9 Distribusi Frekuensi dan Persentase Berdasarkan Variabel Karyawan	44
Table 4.10 Distribusi Frekuensi dan Persentase Berdasarkan Variabel Stres Kerja	44
Table 4.11 Distribusi Frekuensi dan Persentase Berdasarkan Variabel Stres Kerja	45
Table 4.12 Distribusi Frekuensi dan Persentase Berdasarkan Variabel Stres Kerja	45
Table 4.13 Distribusi Frekuensi dan Persentase Berdasarkan Variabel Stres Kerja	46
Table 4.14 Distribusi Frekuensi dan Persentase Berdasarkan Variabel Stres Kerja	46
Table 4.15 Distribusi Frekuensi dan Persentase Berdasarkan Variabel Stres Kerja	46
Table 4.16 Distribusi Frekuensi dan Persentase Berdasarkan Variabel Kompensasi.....	47
Table 4.17 Distribusi Frekuensi dan Persentase Berdasarkan Variabel Kompensasi.....	48
Table 4.18 Distribusi Frekuensi dan Persentase Berdasarkan Variabel Kompensasi.....	48
Tabel 4.19 Distribusi Frekuensi dan Persentase Berdasarkan Variabel Kompensasi.....	49
Tabel 4.20 Distribusi Frekuensi dan Persentase Berdasarkan Variabel Kompensasi.....	49

Table 4.21 Distribusi Frekuensi dan Persentase Berdasarkan Variabel Kompensasi.....	50
Table 4.22 Distribusi Frekuensi dan Persentase Berdasarkan Variabel Kinerja Karyawan, Stres Kerja, Kompensasi.....	51
Tabel 4.23 Uji Validitas Terhadap Butir-Butir Pertanyaan Kuesioner .....	53
Tabel 4.24 Uji Reliabilitas .....	54
Tabel 4.25 Uji Normalitas .....	55
Tabel 4.26 Uji Multikolinearitas .....	57
Tabel 4.27 Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser .....	58
Tabel 4.28 Analisis Regresi Linear Berganda .....	59
Tabel 4.29 Uji Pengaruh Simultan dengan Uji $F$ .....	60
Tabel 4.30 Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji $t$ ) .....	61
Tabel 4.31 Koefisien Determinasi .....	63



## DAFTAR GAMBAR

### Halaman

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	27
Gambar 4.1 Uji Normalitas <i>Normal Probability Plot</i> .....	56
Gambar 4.2 Uji Normalitas Histogram .....	56



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling mempengaruhi sukses tidaknya suatu organisasi. Dalam era globalisasi, masalah sumber daya manusia menjadi yang paling penting maupun tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Sumber daya manusia merupakan peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Perhatian terhadap sumber daya manusia sangatlah penting guna memperoleh kinerja pegawai seperti yang diharapkan dalam rangka mencapai visi dan misi serta tujuan suatu organisasi.

Hasibuan (2016:10) sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sumber Daya Manusia adalah elemen yang pasti ada dalam perusahaan, kinerja sumber daya manusia menentukan keberhasilan perusahaan dalam proses mencapai tujuan. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting organisasi atau perusahaan yang harus dijaga. Sumber Daya Manusia adalah elemen yang pasti ada dalam perusahaan, kinerja sumber daya manusia menentukan keberhasilan perusahaan dalam proses mencapai tujuan. Kinerja yang menurun salah satunya dapat disebabkan oleh stres yang dialami karyawan. Karena, Stres merupakan salah satu masalah yang mungkin timbul dalam aktivitas keseharian pegawai. Hal tersebut bisa disebabkan adanya ketidaksesuaian terhadap apa yang diinginkan dan apa yang didapatkan dalam lingkungan kerja, maupun di luar lingkungan kerja pegawai.

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 harus dihadapi individu dalam dunia kerja, tekanan kerja juga dapat berasal dari lingkungan kerja, lingkungan keluarga dan lingkungan sosial. Dampak yang akan sangat merugikan dari adanya gangguan kecemasan yang sering dialami oleh karyawan tersebut disebut stres.

Stres didefinisikan sebagai suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses cara berpikir dan kondisi fisik seseorang pekerja. Stres kerja juga dapat dialami oleh setiap karyawan, namun kadarnya 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 kerja, keadaan kehidupan, dan kecakapan.

Mangkunegara (2017:157) mengemukakan jika stres kerja adalah suatu perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam suatu pekerjaan. Stres kerja ini terlihat dari emosi yang tidak stabil, perasaan tidak senang, suka menyendiri, susah tidur, tidak bisa rileks, cemas dan lain-lain. Stres kerja yang dihadapi oleh setiap karyawan dapat membuat kinerja menjadi menurun dan memiliki dampak buruk bagi perusahaan sehingga dapat membuat perusahaan tersebut mengalami kerugian. Banyak perusahaan membuat berbagai macam cara untuk dapat membuat setiap karyawannya menjadi nyaman dan berlomba – lomba bekerja menjadi lebih baik lagi, salah satunya dengan cara memberikan kompensasi untuk dapat meningkatkan pengaruh kinerja yang lebih membaik bagi setiap karyawan.

Kompensasi merupakan salah satu bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi (*compensation*) meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan keorganisasian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi,

Menurut Hasibuan (2017:119) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. 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.

Yayasan Perguruan Baruna Husada merupakan lembaga pendidikan yang ber alamat di Jl. Sibuhuan – Gunung tua, Parsombaun, Lubuk Barum un, Kabupaten Padang Lawas, Sumatera Utara. Yayasan Perguruan Baruna Husada telah mengambil langkah- langkah penting di dalam upayanya untuk merealisasikan tujuan dan cita-cita yayasan yang sehat dan kompetitif sesuai *Corporate Vision and Mission*. Namun, banyak nya siswa-mahasiswa yang tidak melanjutkan pendidikan nya di Yayasan Perguruan Baruna Husada di karenakan keterbatasan dana, membuat yayasan memiliki kendala juga dari segi ekonomi. Akibat dari kendala itu kemudian Kompensasi sebagai salah satu penunjang kinerja menjadi tidak terealisasi dengan baik. Sedangkan kompensasi menjadi tolak ukur yang sangat berpengaruh bagi kinerja karyawan yayasan dikarenakan kegiatan ajar mengajar di Yayasan ini memiliki tanggung jawab penuh untuk harus melibatkan tenaga kerja yang lumayan menguras waktu dan pikiran mereka. Oleh karena itu, pekerjaan yang sangat menguras waktu dan pikiran merupakan salah satu hal yang akan menimbulkan stres dan salah satu hal yang dapat membuat karyawan tidak dapat mengerjakan pekerjaan dengan optimal.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka penelitian ini di fokuskan untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan pada Yayasan Perguruan Baruna Husada sebagai objek penelitian ini. Adapun judul penelitian ini adalah **“Pengaruh Stress Kerja dan kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Perguruan Baruna Husada”**.

## 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas maka rumusan masalah yang

UNIVERSITAS MEDAN AREA adalah:

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 6/4/23

Access From (repository.uma.ac.id)6/4/23

1. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Perguruan Baruna Husada?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Perguruan Baruna Husada?
3. Apakah Stress kerja dan kompensasi sama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Perguruan Baruna Husada.

### 1.3. Tujuan Penelitian

Dengan rumusan masalah diatas peneliti mendapatkan hasil peneiltian;

1. Mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Perguruan Baruna Husada
2. Mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap kinerja Kinerja Karyawan pada Yayasan Perguruan Baruna Husada
3. Mengetahui bersamanya Stres Kerja dan Kompensasi mempengaruhi kinerja Kinerja Karyawan pada Yayasan Perguruan Baruna Husada

### 1.4 Manfaat penelitian

Dengan selesainya hasil penelitian ini diharapkan membawa manfaat antara lain yaitu:

1. Bagi penulis

Dapat menerapkan ilmu yang didapat dalam bangku kuliah serta mempraktekkanya dalam dunia pemasaran dan realita juga dapat menambah pengetahuan tentang beberapa perilaku konsumen dalam mengambil keputusan

UNIVERSITAS MEDAN AREA Produk yang berkaitan dengan ekuitas merek dan harga.

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

### 2. Bagi Yayasan Perguruan Baruna Husada

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 6/4/23

Access From (repository.uma.ac.id)6/4/23



**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 6/4/23

Access From ([repository.uma.ac.id](http://repository.uma.ac.id))6/4/23



## UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 6/4/23

Access From ([repository.uma.ac.id](https://repository.uma.ac.id))6/4/23

Penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi Yayasan Perguruan Baruna Husada, terutama berkaitan dengan hal-hal yang menyangkut stres kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan.

### 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

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

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1. Kinerja Karyawan

Organisasi pemerintah ataupun swasta dalam mencapai tujuan harus melalui kegiatan kegiatan yang digerakkan oleh sekelompok orang yang ada di organisasi tersebut. Keberhasilan suatu organisasi dalam melaksanakan tugasnya dapat dilihat dari kinerja karyawan atau pegawainya. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi organisasi. Mangkunegara (2013:67) mengatakan bahwa, kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penilaian kinerja adalah proses di mana organisasi mengawasi pelaksanaan kerja individu. Dalam penilaian kinerja dinilai kontribusi karyawan kepada organisasi selama periode tertentu. Umpan balik penilaian kinerja memungkinkan karyawan mengetahui seberapa baik mereka bekerja jika dibandingkan dengan standar organisasi. Kinerja karyawan berupa hasil kerja atau taraf kesuksesannya dalam melaksanakan pekerjaan.

Kinerja yang baik tentu saja merupakan harapan bagi semua perusahaan dan institusi yang mempekerjakan karyawan, sebab kinerja karyawan ini pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Jika kinerja karyawan baik maka kinerja perusahaan akan baik pula, demikian sebaliknya, kalau kinerja karyawan tidak baik maka akan tidak baik pula kinerja perusahaannya , Edison ( 2016:109).

Berdasarkan beberapa pendapat ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh.

seorang karyawan, sesuai wewenang dan tanggung jawab yang dimilikinya di mana tercapai hasil yang lebih baik. Pengukuran kinerja organisasi, dapat dilakukan dengan menggunakan penilaian kinerja.

### **2.1.1 Arti dan Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan**

Kegiatan penilaian kinerja sendiri dimaksudkan untuk mengukur kinerja masing-masing tenaga kerja dalam mengembangkan dan meningkatkan kualitas kerja, sehingga dapat diambil tindakan yang efektif semisal pembinaan berkelanjutan maupun tindakan koreksi atau perbaikan atas pekerjaan yang dirasa kurang sesuai dengan deskripsi pekerjaan. Penilaian kinerja terhadap tenaga kerja biasanya dilakukan oleh pihak manajemen atau pegawai yang berwenang untuk memberikan penilaian terhadap tenaga kerja yang bersangkutan dan biasanya merupakan atasan langsung secara hierarkis atau juga bisa dari pihak lain yang diberikan wewenang atau ditunjuk langsung untuk memberikan penilaian. Hasil penilaian kinerja tersebut disampaikan kepada pihak manajemen tenaga kerja untuk mendapatkan kajian dalam rangka keperluan selanjutnya, baik yang berhubungan dengan pribadi tenaga kerja yang bersangkutan maupun yang berhubungan dengan perusahaan

Adapun menurut Fahmi (2016:196) Tujuan diadakannya penilaian kinerja bagi para karyawan, yaitu:

#### **a. Tujuan evaluasi**

Seorang manajer menilai kinerja dari masalah seorang karyawan dengan menggunakan rating deskriptif untuk menilai kinerja dan dengan data tersebut berguna dalam keputusan keputusan promosi, demosi, terminasi, dan kompensasi.

#### **b. Tujuan pengembangan**

Seorang manajer mencoba untuk meningkatkan kinerja seorang karyawan dimasa yang akan datang sehingga akan menjadi karyawan yang terampil dan bertanggung jawab.

### 2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Bernadin dalam Fahmi (2016:260) Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam yaitu:

#### a. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari presepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang di hasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

#### b. Kuantitas

Merupakan jumlah yang di hasilkan dinyatakan istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang di selesaikan. Kualtias yang diukur dari presepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang di tugaskan beserta hasilnya.

#### c. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas di selesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, di lihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk akitivtas lain. Ketepatan waktu diukur dari presepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang di selesaikan di awal waktu sampai menjadi output.

#### d. Efektivitas

Efektivitas kerja dalam presepsi karyawan dalam menilai pemanfaatan waktu dalam menjalankan tugas, efektifitas penyelesaian tugas yang di bebankan organisasi.

#### e. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas. Kemandirian dapat di ukur dari persepsi karyawan terhadap tugas dalam melakukan fungsi kerjanya masing-masing karyawan sesuai dengan tanggung jawab karyawan itu sendiri.

#### f. Komitmen kerja

Merupakan tingkat di mana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor. Pengukuran dengan menggunakan persepsi karyawan dalam membina hubungan instansi serta tanggung jawab dan loyalitas karyawan.

### 2.2 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 ditempat 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 Mangkunegara (2013:157), “stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan”. 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 di hadapi akan mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja. Sehingga manajemen perlu untuk mengingatkan mutu lingkungan organisasional bagi karyawan.

Stres dapat didefinisikan sebagai suatu bentuk atau kondisi ketegangan yang dapat mempengaruhi emosi, cara berpikir 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.

Salah satu masalah yang dihadapi oleh setiap orang dalam melakukan pekerjaan adalah stres kerja. Stres kerja harus di atasi, baik oleh karyawan sendiri maupun dengan bantuan pihak lain. Para ahli mengatakan bahwa stres dapat timbul sebagai akibat tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya. Berdasarkan pendapat Menurut Handoko (2012 : 200), “stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi seseorang, proses berpikir dan kondisi seseorang”. Yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan”. Sehingga dapat disimpulkan stres kerja adalah kondisi individu yang tidak seimbang antara fisik dan psikis, sehingga dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang dalam melakukan kegiatan.

Jadi, dapat disimpulkan stres kerja sebagai suatu kondisi ketegangan yang dialami seorang 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.

### 2.2.1 Gejala Stres Kerja

Stres merupakan sebuah hal yang umum dialami oleh setiap orang diseluruh penjuru dunia. Menurut Nusran (2019 : 72) definisi stres adalah suatu keadaan yang bersifat internal karena oleh tuntutan fisik (badan), lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Keadaan ini dapat menghambat kegiatan aktivitas sehari-hari termasuk saat bekerja.

Akibat dari stres banyak bermacam-macam. Ada sebagian yang positif seperti meningkatkan motivasi, terangsang untuk bekerja lebih giat lagi, atau mendapat inspirasi untuk hidup lebih baik lagi. Tetapi banyak diantaranya yang merusak dan berbahaya. Carry Cooper dalam Mangkunegara (2013 : 106) membagi gejala stres kerja menjadi tiga yaitu :

#### 1. Gejala fisik

Gejala stres menyangkut fisik bisa mencakup: nafas memburu, mulut dan kerongkongan kering, tangan lembab, merasa panas, otot tegang, pencernaan terganggu, salah urat, gelisah.

#### 2. Gejala- gejala dalam wujud perilaku

Banyak gejala stres yang menjelma dalam wujud perilaku, mencakup:

- a. Perasaan, berupa: bingung, cemas, dan sedih, jengkel, salah paham, tak berdaya, tak mampu berbuat apa- apa, gelisah, gagal, tak menarik, kehilangan semangat.

- b. Kesulitan dalam: berkonsentrasi, berfikir jernih, membuat keputusan.
- c. Hilangnya: kreatifitas, gairah dalam penampilan, minat terhadap orang lain.

### 3. Gejala- gejala di tempat kerja

Sebagian besar waktu bagi karyawan berada di tempat kerja, dan jika dalam keadaan stres, gejala- gejala dapat mempengaruhi kita di tempat kerja, antara lain:

- a. Kepuasan kerja rendah
- b. Kinerja yang menurun
- c. Semangat dan energi hilang
- d. Komunikasi tidak lancar
- e. Pengambilan keputusan jelek
- f. Kreatifitas dan inovasi berkurang
- g. Bergulat pada tugas- tugas yang tidak produktif.

Sutrisno (2011 : 300), “jika sarana dan tuntutan tugas tidak sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan seseorang, orang tersebut akan mengalami stres”.Stres kerja tidak selalu membuahkan hasil yang buruk dalam kehidupan manusia. membedakan stres menjadi dua, yaitu distress yang merusak dan eustress yang merupakan kekuatan positif. Stres memiliki dampak yang baik dan positif bagi individu. Stres yang baik terjadi jika memberikan pelajaran bukan sebuah tekanan bagi seseorang. Eustres bersifat menstimulasi, contohnya berbagai tantangan hidup yang memperkuat kemampuan dan mendukung perkembangan. Stres diperlukan untuk menghasilkan prestasi yang tinggi. Demikian pula sebaliknya stres kerja dapat menimbulkan efek yang negatif, namun, pada umumnya gejala-gejala yang ditimbulkan oleh stres kerja memiliki lebih banyak dampak yang merugikan diri

karyawan maupun perusahaan. Dampak merugikan yang diakibatkan oleh stres disebut juga dengan distress.

Sehingga dapat disimpulkan stres kerja memiliki dua efek, yakni efek positif sebagai motivasi agar bekerja lebih baik kedepannya dan efek negatif yang dapat merusak fisik dan perilaku karyawan.

### **2.2.2 Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja**

Menurut Mangkunegara (2013: 157), faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin yang frustrasi dalam kerja.

Menurut Handoko (2012: 201), terdapat dua kategori penyebab stres yaitu on the job dan off the job.

#### ***a. Stres On The Job***

stres yang disebabkan karena masalah yang terjadi di dalam perusahaan. Beberapa kondisi kerja yang menyebabkan stres bagi karyawan dinyatakan sebagai penyebab stres on the job antara lain:

1. Beban kerja yang berlebihan.
2. Tekanan atau desakan waktu.
3. Kualitas supervisi yang jelek.
4. Iklim politisi yang tidak aman.
5. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai.
6. Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggungjawab.
7. Kemenduaan peranan (role ambiguity).

8. Frustrasi.
9. Konflik antar pribadi dan antar kelompok.
10. Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan.
11. Berbagai bentuk perubahan.

***b. Stres Off The Job***

Stres kerja karyawan juga dapat disebabkan masalah-masalah yang terjadi diluar perusahaan. Penyebab-penyebab antara lain:

1. Kekhawatiran finansial.
2. Masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak.
3. Masalah-masalah fisik.
4. Masalah-masalah perkawinan.
5. Perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal.
6. Masalah-masalah pribadi lainnya, seperti kematian.

Sedangkan menurut Irham (2016:257) stres yang dialami oleh seseorang biasanya dibagi kepada 2 faktor yang menjadi penyebabnya, faktor – faktor stress karyawan adalah sebagai berikut :

- 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 didalam 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 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.

### 2.2.3 Indikator Stres Kerja

Menurut Handoko (2012 : 161) menyatakan bahwa indikator stres kerja adalah:

- a. Intimidasi dan tekanan dari rekan sekerja, pimpinan perusahaan dan klien.
- b. Perbedaan antara tuntutan dan sumber daya yang ada untuk melaksanakan tugas dan kewajiban.
- c. Ketidakcocokan dengan pekerjaan
- d. Pekerjaan yang berbahaya, membuat frustrasi, membosankan atau berulang-ulang.
- e. Beban pekerjaan yang lebih berat
- f. Faktor-faktor yang diterapkan oleh diri sendiri seperti target dan harapan yang tidak realistis.

Sedangkan 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, adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.
- 2) Wewenang, adalah jumlah kekuasaan dan hak yang di delegasikan pada suatu jabatan.

- 3) Kondisi fisik atau kesehatan, adalah serangkaian kondisi dimana kondisi fisik baik dan dapat mengerjakan sesuatu dengan maksimal.
- 4) Ketidaknyamanan, adalah kondisi dimana lingkungan di tempat kerja merasa tidak nyaman.
- 5) Tekanan kerja, adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang di tempat kerja.

### 2.3 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 karyawan adalah melalui kompensasi. Di sini kompensasi didefinisikan sebagai sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk 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.

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 diberikannya untuk organisasi atau perusahaan tersebut.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka, menurut Edison (2016:54) kompensasi diartikan sebagai semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka. Sistem kompensasi tidak hanya memuaskan kebutuhan fisik melainkan juga merupakan pengakuan dan rasa mencapai sesuatu. Berdasarkan pendapat beberapa ahli di atas dapat diketahui bahwa kompensasi merupakan bentuk imbal jasa finansial maupun non finansial baik kompensasi langsung maupun kompensasi tidak langsung yang diterima karyawan atas kinerjanya di dalam suatu organisasi. Pemberian kompensasi pada karyawan tergantung pada beberapa kepentingan perusahaan yang disebut tujuan kompensasi.

### **2.3.1 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, 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 mempertahankan karyawan dalam jangka panjang seperti seperti penyelenggaraan program-

program pelayanan bagi karyawan seperti menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan, dll.

### 2.3.2 Tujuan Kompensasi

kompensasi mempunyai tujuan, seperti menjamin sumber nafkah karyawan beserta keluarganya, meningkatkan prestasi kerja, meningkatkan disiplin kerja, mempererat hubungan kerja antar karyawan, mencegah karyawan meninggalkan perusahaan, efisiensi tenaga karyawan yang potensial dll.

Tujuan pemberian kompensasi pada tiap-tiap perusahaan berbeda, hal ini tentunya tergantung pada kepentingan perusahaan. Tujuan kompensasi menurut Edison (2016:60) antara lain :

#### a. Ikatan Kerjasama

Pemberian kompensasi menciptakan ikatan kerjasama formal antara organisasi dengan karyawan, di mana karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedang pengusaha atau organisasi wajib membayar kompensasi itu sesuai dengan yang telah disepakati.

#### b. Kepuasan Kerja

Adanya kompensasi maka, karyawan dapat memenuhi kebutuhan fisik, status sosial dan lainnya, sehingga karyawan memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya itu.

#### c. Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, maka pengadaan karyawan yang berkompentensi untuk perusahaan itu akan lebih mudah. rasa mencapai sesuatu. Berdasarkan pendapat beberapa ahli di atas dapat diketahui bahwa kompensasi merupakan bentuk imbal jasa finansial maupun non finansial

baik kompensasi langsung maupun kompensasi tidak langsung yang diterima karyawan atas kinerjanya di dalam suatu organisasi. Pemberian kompensasi pada karyawan tergantung pada beberapa kepentingan perusahaan yang disebut tujuan kompensasi.

#### d. Motivasi

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu perbuatan tertentu. Motivasi sering pula diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi untuk bekerja ini sangat penting, karena akan mempengaruhi tinggi atau rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari pekerja untuk bekerjasama demi kepentingan perusahaan maka tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tidak akan tercapai.

#### e. Stabilitas Karyawan

Adanya program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn over* relatif kecil.

#### f. Disiplin

Pemberian balas jasa yang cukup besar dari perusahaan ke karyawan maka menciptakan disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.

#### g. Pengaruh Serikat Buruh

Adanya program kompensasi yang baik, pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

#### h. Intervensi Pemerintah

Jika program pemberian kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Seluruh kompensasi diberikan kepada karyawan sesuai tujuan tertentu. Terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi besar kompensasi karyawan.

### 2.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Dalam memberikan kompensasi dipengaruhi oleh beberapa faktor.

Menurut Wibowo (2016:271) faktor yang mempengaruhi kompensasi:

#### 1. The Labor Market (Pasar tenaga kerja)

Pada umumnya timbul pendapat bahwa tenaga kerja sebaiknya tidak diatur oleh kekuatan permintaan dan penawaran. Pada kenyataannya, apabila terdapat kesempatan kerja penuh, upah dan gaji mungkin lebih tinggi untuk menarik dan menjaga kecukupan pekerja yang berkualitas. Dalam depresi, bayaran dapat lebih rendah. Bayaran mungkin juga lebih tinggi apabila pekerja terampil tersedia terbatas dipasar.

#### 2. The Economy (Kondisi ekonomi)

Kondisi perokonomian, terutama tingkat daya saing, mempengaruhi kemampuan organisasi membayar upah tinggi. Semakin tinggi situasi tingkat kompetitif, organisasi semakin kurang mampu membayar upah lebih tinggi.

#### 3. The Government (Pemerintah)

Pemerintah secara langsung mempengaruhi kompensasi melalui pengendalian upah, antara lain sebagai contoh apabila pemerintah menetapkan besaran upah minimum.

#### 4. Unions (Perserikatan)

Serikat pekerja mempunyai pengaruh pada bayaran, tunjangan, dan perbaikan kondisi kerja. Pada umumnya cenderung mengakibatkan meningkatnya tingkat bayaran. Apabila serikat pekerja kuat akan mempengaruhi kebijakan kompensasi.

#### 5. The Labor Budget (Anggaran tenaga kerja)

Anggaran tenaga kerja umumnya mengidentifikasi jumlah uang tersedia untuk kompensasi tahunan pekerja. Setiap unit kerja dalam organisasi dipengaruhi oleh besarnya anggaran tenaga kerja, yang menyatakan berapa banyak tersedia untuk unit kerja.

#### 6. Who Makes Compensation Decision (Pembuat keputusan kompensasi)

Keputusan tentang berapa banyak membayar, sistem apa dipergunakan, tunjangan apa ditawarkan, dipengaruhi dari atas sampai kebawah dari organisasi. Manajemen membuat keputusan yang mempertimbangkan jumlah total anggaran yang disediakan untuk bayaran, bentuk bayaran yang dipergunakan dan kebijakan bayaran lainnya.

### 2.3.4 Indikator Kompensasi

Indikator pengukuran kompensasi dikelompokkan berdasarkan jenis kompensasi yang diberikan kepada karyawan.

Menurut Hasibuan (2014:118) indikator kompensasi terdiri dari 2 (dua) jenis yaitu:

#### a. Kompensasi Langsung (*direct compensation*)

Kompensasi langsung terdiri dari gaji, upah, insentif atau bonus.

#### 1. Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan

sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan. Dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.

## 2. Upah

Upah merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran dan dihasilkan.

## 3. Insentif atau Bonus

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerja melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung diluar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*).

### b. Kompensasi Tidak Langsung (*undirect compensation*)

Kompensasi tidak langsung merupakan semua pembayaran keuangan tidak langsung yang diterima oleh seorang karyawan untuk melanjutkan pekerjaan dengan perusahaan. Pembagian kompensasi tidak langsung dalam bentuk dana pensiun, tunjangan hari raya, kesejahteraan karyawan jamsostek dan pelayanan kesehatan, fasilitas olahraga, darmawisata tahunan, mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan dan lain-lain.

Seluruh pembagian kompensasi tersebut sebagai balas jasa atas kinerja karyawan dalam organisasinya

## 2.4 Penelitian Terdahulu

Pada penelitian ini, peneliti mencantumkan beberapa penelitian yang telah dilakukan pihak lain atau peneliti sebelumnya sebagai bahan rujukan dan bahan perbandingan dalam mengembangkan penelitian yang dibuat peneliti. Beberapa penelitian sebelumnya yang memiliki hubungan dengan penelitian ini dapat

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

<b>NO</b>	<b>Nama Peneliti</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Variabel Penelitian</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
<b>1</b>	Rachel Natalya Massie, William A. Areros, Wehelmina Rumawas (2018)	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado	1. Stres kerja 2. kinerja karyawan	Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 15,2% sedangkan 84,8% Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Dari analisis hasil penelitian dan

	<p><b>Nama peneliti</b></p>	<p><b>Judul penelitian</b></p>	<p>pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa variabel stres kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan uji t yang menunjukkan taraf signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,027. Penelitian ini berarti mendukung hipotesis</p>
--	-----------------------------	--------------------------------	---

No			Variabel penelitian	Hasil penelitian
2	Arlan Adinata ( 2011 )	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Kota Bogor	1.Kompensasi 2.Kinerja	Kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota bogor dengan tingkat <i>koefisien konstruk</i> sebesar 0,63 (positif) dan nilai <i>signifikansi</i> sebesar 4,32 lebih besar dari 1,96. Maka

				dari itu dapat disimpulkan apabila kompensasi ditingkatkan akan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Bogor.
3.	Rini Candra Adelia (2016)	Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di RS Dharma Kerti	1. Kompensasi 2. Gaya Kepemimpinan 3. Stres Kerja 4. Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, gaya
<b>No</b>	<b>Nama peneliti</b>			

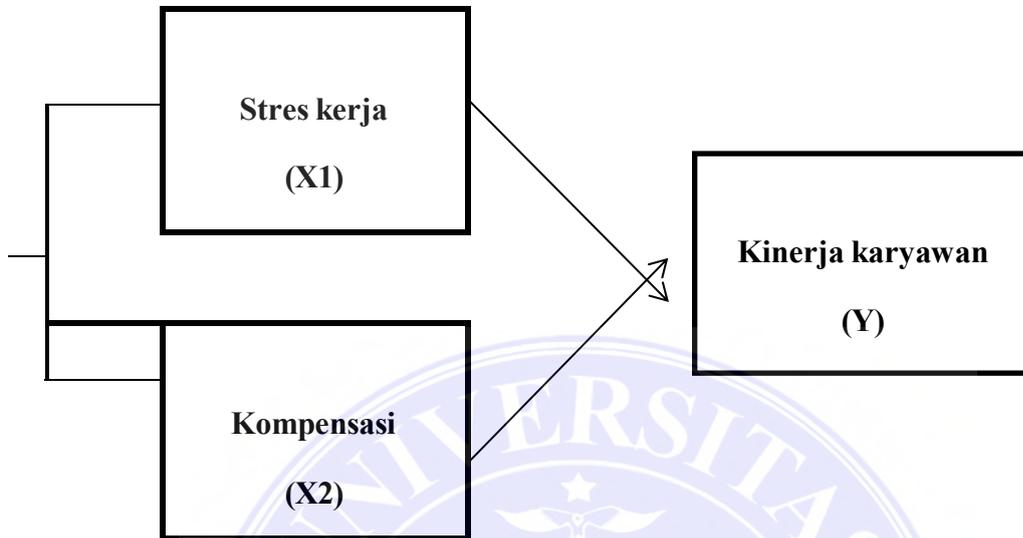
		<b>Judul penelitian</b>	<b>Variable penelitian</b>	kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja <b>Hasil penelitian</b>
				karyawan dan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan.
4	Idalora, Tibrani dan Sriwati	Analisi pengaruh stress kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Harapan citra jaya.	1.strees kerja 2.kompensasi	hitung 3.773 > 1.984 t table dengan signifikansi sebesar 0,000 1.984 (t tabel) dengan signifikansi 0,009 > 0,05, nilai signifikansi tersebut lebih

				<p>besar, yang berarti <math>H_a</math> diterima dan <math>H_0</math> ditolak, artinya kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap variable kinerja karyawan (Y).</p>
--	--	--	--	---

## 2.5 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual yang baik akan menjelaskan secara teoritis hubungan antar variabel yang akan diteliti. Dalam penelitian ini terdapat variabel bebas dan variabel terikat. Variabel Stres kerja (X1), kompensasi (X2) sebagai variabel bebas, variabel kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Kerangka konseptual pada penelitian ini dijelaskan oleh gambar di bawah ini.

**Gambar 2.1**  
**Kerangka konseptual**



Stress kerja dan Kompensasi (variabel bebas) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (variabel terikat). Penelitian ini untuk menguji pengaruh stress kerja dan kompensasi yang diterima karyawan terhadap kinerja karyawan yang diukur dari jumlah produktivitas karyawan.

## 2.6 Hipotesis

Berdasarkan tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu, maka hipotesis yang akan dikembangkan dalam Penelitian ini:

- H<sub>1</sub> Stress kerja berpengaruh negative signifikan terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Perguruan Baruna Husada
- H<sub>2</sub> Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Perguruan Baruna Husada
- H<sub>3</sub> Stress kerja dan kompensasi sama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Perguruan Baruna Husada

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian survei, dalam penelitian survei, informasi yang dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuesioner. Menurut Jogiyanto (2010 : 115) penelitian survei digunakan untuk mendapatkan data opini individu. Selain itu, metode pengumpulan data primer dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden individu. Penelitian survei yaitu penelitian yang dilakukan untuk memperoleh fakta-fakta dari gejala-gejala yang ada dan mencari keterangan-keterangan secara faktual tanpa menyelidiki mengapa gejala-gejala tersebut ada.

#### **3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini akan dilaksanakan di Yayasan Perguruan Baruna Husada di Jl. Sibuhuan – Gunung Tua, Parsombaan, Lubuk Barumon, Kabupaten Padang Lawas, Sumatera Utara.

Penelitian ini berencana akan dilaksanakan dalam jangka waktu lima bulan yang dimulai dari september sampai dengan selesai.

**Tabel 3.1**  
**Waktu Penelitian**

No	Jenis Kegiatan	2020-2021						
		Sep	okt	nov	Des	Jan	Feb	April
1.	Pengajuan Judul Skripsi	■						
2.	Pembuatan Proposal		■					
3.	Bimbingan Proposal			■				
4.	Seminar Proposal							
5.	Pengumpulan Data dan Analisis Data				■			
6.	Penyusunan dan Bimbingan Skripsi					■		
7.	Seminar Hasil						■	
8.	Sidang Meja Hijau							■

Sumber: data diolah oleh penulis.

### 3.3 Populasi dan Sampel

#### 3.3.1 Populasi

Populasi menurut Sugiono (2006) adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari subyek atau objek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah 39 Karyawan pada Yayasan Perguruan Baruna Husada. Terdiri dari dari Akademi Kebidanan jumlah karyawan 23 orang dan SMK Kesehatan jumlah karyawan 16 orang.

### 3.3.2 Sampel

Sampel adalah sebagian yang diambil dari populasi yang diteliti (Arikunto 2006 : 132). Karena dalam penelitian ini populasinya sebanyak 39 orang, penulis menggunakan teknik *total sampling* maka seluruh populasi dijadikan sampel dalam penelitian.

1. Responden adalah 39 Karyawan di Yayasan Perguruan Baruna Husada.

**Tabel 3.2**

<b>Jabatan</b>	<b>Jumlah</b>
Direktur	1
Pudir (Pembantu Direktur)	3
Kepala Sekolah	1
Wakil Kepala Sekolah	3
Ketua Jurusan	2
Staf Administrasi	6
Staf Keuangan	4
Staf KTU	3
Staf Pembantu Direktur	6
Staf Perpustakaan	3
Staf Kajur	4
Operator Admin	3
<b>Total</b>	<b>39</b>

### 3.4 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional adalah petunjuk untuk melaksanakan mengenai cara mengukur variabel. Berikut beberapa definisi operasional dari beberapa variabel yang digunakan pada penelitian berupa stres kerja, konflik dan kinerja karyawan.

**Tabel 3. 3**  
**Operasional Variabel**

variabel	Definisi	Indikator	Skala pengukuran
Stress kerja (X1)	Suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi seseorang, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Menurut Handoko (2012: 201), terdapat dua kategori penyebab stres yaitu on the job dan off the job.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Intimidasi dari rekan</li> <li>2. Tuntutan kerja</li> <li>3. Ketidakcocokan pekerjaan</li> <li>4. Pekerjaan berbahaya</li> <li>5. Beban pekerjaan berat</li> <li>6. Faktor pribadi yang tidak realisitis</li> </ol>	Likert
kompensasi (X2)	Segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. (Handoko, 2012 : 155).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gaji Pokok</li> <li>2. Upah</li> <li>3. Insentif</li> <li>4. Program Pensiun</li> <li>5. Tunjangan Hari Raya</li> <li>6. Asuransi Kesehatan</li> </ol>	Likert
Kinerja (Y)	Hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dalam mencapai tujuan. Mangkunegara (2013:67)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas</li> <li>2. Kuantitas</li> <li>3. Ketepatan Waktu</li> <li>4. Efektifitas</li> <li>5. Kemandirian</li> <li>6. Komitmen Kerja</li> </ol>	Likert

Sumber:diolah oleh penulis 2020

### 3.5 Jenis Data

Adapun jenis data yang diperlukan dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

#### 1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari responden yang terpilih pada lokasi penelitian. dalam penelitian ini data primer diperoleh dengan cara memberikan daftar pertanyaan atau kuesioner dengan mengajukan sejumlah pertanyaan mengenai stres kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Perguruan Baruna Husada.

#### 2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data primer yang diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpul data primer atau pihak lain (Umar 2009). Data sekunder diperoleh melalui studi dokumentasi dengan mempelajari berbagai tulisan melalui buku, jurnal, dan majalah dan situs internet untuk mendukung penelitian.

### 3.6 Metode Pengumpulan Data

#### 1. Observasi

Observasi dilakukan menurut prosedur dan aturan tertentu sehingga dapat diulangi kembali oleh peneliti dan hasil observasi memberikan kemungkinan untuk ditafsirkan secara ilmiah.

#### 2. Kuisisioner

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2012:199). Kuisisioner penelitian ini dilakukan dengan

memberi daftar pertanyaan kepada client yang telah ditetapkan menjadi sampel atau responden penelitian.

### 3.7 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Validitas dan reliabilitas dilakukan sebelum penelitian. Dalam validitas dan reliabilitas instrumen ini digunakan untuk menguji apakah suatu kuisioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengajuan mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengukur dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Reliabilitas menunjukkan akurasi dan konsistensi dari pengukurnya. (Jogiyanto 2010:135)

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan pada pengumpulan data dengan kuisioner, lalu data di proses dengan menggunakan program SPSS (*Statistic Product and Service Solution*). Instrumen yang valid dan reliabel merupakan syarat mutlak untuk mendapatkan hasil penelitian yang valid dan reliabel valid artinya data-data yang diperoleh melalui kuisioner dapat menjawab tujuan penelitian ini. Pengujian instrumen dalam penelitian ini menggunakan bantuan software SPSS.

#### 3.7.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat dari instrumen. Instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang di inginkan dan dapat mengungkapkan data dari variable yang diteliti secara tepat (Arikunto, 2011:158)

Validitas yang digunakan dalam penelitian ini menggambarkan kesesuaian sebuah pengukur data dengan apa yang akan diukur (Ghozali,2011). Dasar pengambilan keputusan yang digunakan untuk menguji validitas butir angket adalah:

1. Jika  $\text{sig} < 0.05$  , maka pernyataan dinyatakan valid.
2. Jika  $\text{sig} > 0.05$  , maka pernyataan dinyatakan tidak valid.

Jika hasil menunjukkan nilai yang signifikan maka masing-masing indikator pernyataan adalah valid. Dalam penelitian ini uji validitas dilakukan menggunakan program SPSS versi 22.00

### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang digunakan adalah metode *Cronbach Alpha*. Metode ini diukur berdasarkan skala *alpha cronbach* 0 sampai 1. Jika skala itu dikelompokkan ke dalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Nilai alpha cronbach 0,00 s.d 0,20, berarti sangat tidak reliabel
2. Nilai alpha cronbach 0,21 s.d 0,40, berarti tidak reliabel
3. Nilai alpha cronbach 0,42 s.d 0,60, berarti cukup reliabel
4. Nilai alpha cronbach 0,61 s.d 0,80, berarti reliabel
5. Nilai alpha cronbach 0,81 s.d 1,00, berarti sangat reliabel

## 3.8 Pengujian Asumsi Klasik

### 3.8.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas untuk menguji model regresi, yaitu variabel dependen (terikat) dan independen (bebas) keduanya mempunyai distribusi normal ataupun tidak. Guna mengetahui normalitas data dilakukan dengan uji statistik melalui output grafik kurva normal p-p plot. Variabel dapat dikatakan berdistribusi normal bila

titik-titik yang menyebar pada model regresi berada di sepanjang garis diagonal dan penyebaran tersebut searah mengikuti garis diagonal.

### 3.8.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain, (Ghozali, 2011:139). Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homokedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah Homokedastisitas tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Heteroskedastisitas dalam penelitian ini deteksi dengan menggunakan analisis grafik dan varian tak bersyarat. Analisis grafik, yaitu dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot, dimana sumbu Y adalah Y yang telah di prediksi dan sumbu X adalah residual ( $Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$ ). Dasar pengambilan keputusan untuk Heteroskedastisitas dengan analisis grafik, jika tidak terjadi Heteroskedastisitas, jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang berbentuk (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi Heteroskedastisitas.

### 3.8.3 Uji Multikolonieritas

Uji multikolinieritas ditujukan untuk mengetahui deteksi gejala korelasi atau hubungan antara variabel bebas atau independen dalam model regresi tersebut. Asumsi multikolinearitas menyatakan bahwa variabel independen harus terbebas dari gejala multikolinearitas. Uji multikolinearitas dapat dilakukan dengan cara : jika nilai *tolerance*  $> 0,1$  dan nilai VIF (*Variance Inflation Factors*)  $< 10$ , maka

dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independent dalam model regresi (Ghozali,2011:160).

### 3.9 Analisis Data (Metode Regresi Linear Berganda)

Dalam penelitian ini, teknis analisis data yang digunakan adalah metode regresi linier berganda, dimana data yang dikumpulkan melalui kuisisioner lalu di olah dengan bantuan program SPSS.

persamaan regresi linear berganda yang di gunakan, yaitu :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

a = konstanta

$\beta_1, \beta_2$  = Koefisien regresi variabel independen

$X_1$  = Efikasi diri

$X_2$  = Motivasi

Y = Kinerja Karyawan

e = Kesalahan Pengganggu (*Standart Error*)

### 3.10 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis penelitian secara serempak dan parsial yang dilakukan dengan menggunakan aplikasi software pengolahan data dengan SPSS dengan analisis tersebut.

#### 3.10.1 Uji Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2011:96) Uji F, dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ( $\alpha = 0,05$ ).

### 3.10.2 Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2011:96) Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ( $\alpha = 0,05$ ).

### 3.11 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Ghozali (2011:95) Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai ( $R^2$ ) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa :

1. Stres kerja dan kompensasi mampu mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 26.7% sisanya sebesar  $100\% - 26.7\% = 73.3\%$  dijelaskan oleh variabel atau faktor lainnya.
2. Stres kerja dan kompensasi secara bersama-sama atau simultan berpengaruh Negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Diketahui nilai koefisien regresi dari variabel stres kerja adalah -0.286, yakni bernilai negatif. Hal ini berarti stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Diketahui statistik t atau t hitung dari stres kerja adalah  $|-2.412| > t \text{ tabel } |2.028|$  dan nilai Sig. adalah 0.021, yakni  $<$  tingkat signifikansi 0,05, maka stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga disimpulkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Diketahui nilai koefisien regresi dari variabel kompensasi adalah 0.245, yakni bernilai positif. Hal ini berarti kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Diketahui statistik t atau t hitung dari kompensasi adalah  $2.376 > t \text{ tabel } |2.028|$  dan nilai Sig. adalah 0.023, yakni  $<$  tingkat signifikansi 0,05, maka kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga disimpulkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, penulis ingin memberikan beberapa saran, semoga saran ini dapat berguna. Adapun saran tersebut adalah sebagai berikut :

1. Bagi peneliti

Pada penelitian ini peneliti hanya menguji variabel stres kerja dan kompensasi. Oleh sebab itu disarankan bagi peneliti berikutnya dapat melakukan penelitian menambahkan variasi variabel independen yang lain.

2. Bagi Yayasan Baruna Husada

Diharapkan memperhatikan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam keadaan kinerja yang meningkat atau menurun dikarenakan peneliti hanya mendapatkan hasil 26,7% dari faktor stress dan kompensasi yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam aktivitas yang karyawan lakukan pada Yayasan Baruna Husada.

## DAFTAR PUSTAKA

- Edison Emron. 2016. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Cetakan Pertama  
Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Fahmi, Irham 2016. **Perilaku Organisasi**. Cetakan Ketiga. Bandung : Penerbit  
Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2009. **Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS**  
cetakan keempat. Semarang : Penerbit BPUNDIP.
- Handoko, T. Hani. 2012. **Manajemen Personalia dan sumber daya manusia**,  
Jakarta : Penerbit Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2014. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta : Penerbit  
BumiAksara.
- , Hasibuan, Malayu. 2016. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta :  
Penerbit Bumi Aksara.
- Kaswan. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan  
Bersaing.Organisasi**. Yogyakarta : Graha Ilmu,
- Kurniawan, Albert. 2014. **Metode Riset untuk Ekonomi dan Bisnis**. Bandung :  
Penerbit Alfabeta.
- Mangkunegara. Anwar P, 2013, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta :  
Penerbit Salemba Empat.
- Lantara, Dirgahayu & Muhammad Nusran. (2019). **Dunia Industri Perspektif  
Psikologi Tenaga Kerja**. Makassar : Nas Media Pustaka
- Sedarmayanti. 2011. **Metodologi Penelitian**. Bandung : Penerbit Mandar Maju.
- Sugiyono. 2016. **Metode Penelitian Bisnis**. Bandung : Alfabeta.
- Wibowo, 2016. **Manajemen Kinerja**, Jakarta : PT.Rajagrafindo Persada Jakarta

**Jurnal :**

Arlan Adinata. 2011. **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Bogor.**

Idalora. 2016. **Analisi Pengaruh Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Harapan Citra jaya.**

Rachel Natalya Massie, William A. Areros, Wehelmina Rumawas. 2018. **Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center. Manado**

Rini, Chandra Adelia. 2016. **Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di RS Dharma Kerti. E-Jurnal**

