

**PENGARUH STRES KERJA DAN PEMBERIAN KOMPENSASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT CLOVER BAKESHOPPE MEDAN**

**SKRIPSI**

**OLEH :  
KAMELIYA  
NPM : 118320197**



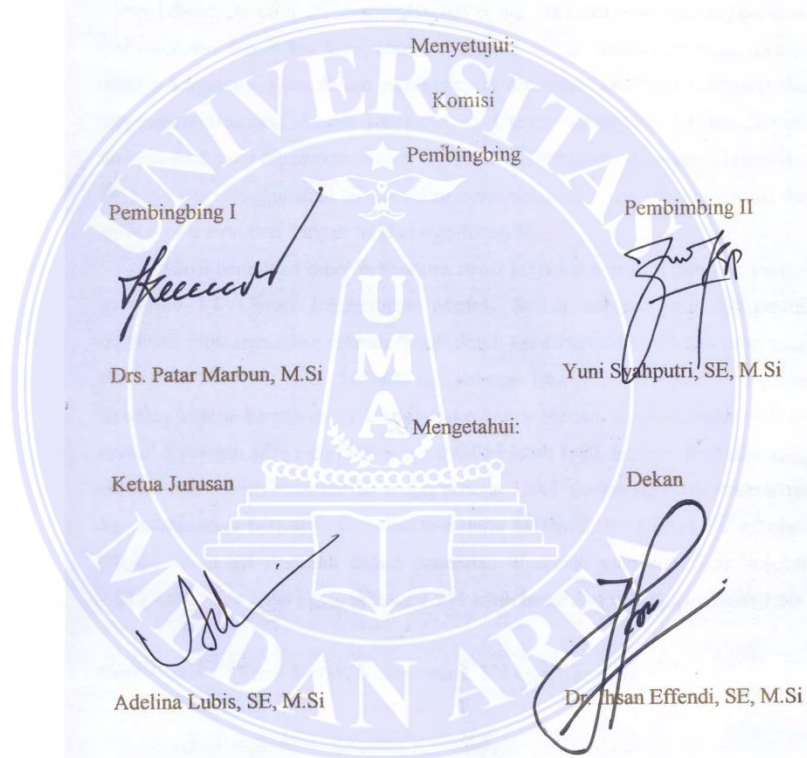
**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2017**

Judul : Pengaruh Stres Kerja Dan Pemberian Kompensasi Terhadap  
Kinerja Karyawan Pada PT. Clover Bakeshoppe Medan

Nama Mahasiswa : KAMELIYA

No. Stambuk : 118320197

Program Studi : Manajemen



Tanggal Lulus : 2017

## ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Clover Bakeshoppe Medan. Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian menggunakan populasi dan sampel berupa karyawan PT Clover Bakeshoppe Medan. Teknik pengambilan sampel menggunakan *probability sampling*. Jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 106 orang. Variabel bebas dalam penelitian berupa stress kerja dan kompensasi. Variabel terikat dalam penelitian berupa kinerja karyawan. Data dalam penelitian ini diperoleh dari hasil kuesioner dan wawancara langsung dengan karyawan PT Clover Bakeshoppe Medan. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda, uji asumsi klasik dan uji hipotesis menggunakan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ), uji-t secara parsial dan uji-F secara simultan dengan tingkat signifikansi 5%.

Hasil penelitian diperoleh bahwa stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Clover Bakeshoppe Medan. Sesuai dengan hasil uji parsial diperoleh nilai signifikan sebesar 0.005 lebih kecil daripada 0.05 dan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1.768 lebih besar daripada  $t_{tabel}$  sebesar 1,661. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Clover Bakeshoppe Medan. Sesuai dengan hasil uji parsial diperoleh nilai signifikan sebesar 0.013 lebih kecil daripada 0.05 dan  $t_{hitung}$  sebesar 1,958 lebih besar daripada  $t_{tabel}$  sebesar 1,661. Secara simultan stress kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Clover Bakeshoppe Medan. Hasil uji simultan dalam penelitian diperoleh nilai signifikan sebesar  $0.047 < 0.05$  dan Nilai  $F_{hitung}$  sebesar 2,934 lebih besar daripada  $F_{tabel}$  sebesar 1,50

**Kata Kunci : Stres Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan.**

## KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan Puji syukur kehadirat Allah SWT atas Rahmat-Nya dan limpahan karunianya berupa kesehatan, kekuatan, serta keselamatan sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan tepat waktu. Penulisan skripsi dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Clover Bakeshoppe Medan”**. Penyusunan skripsi ini diajukan untuk memenuhi persyaratan dalam menyelesaikan Program Sarjana Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.

Selama proses penyusunan skripsi ini, penyusun tidak luput dari bimbingan, bantuan, dan dukungan serta ingin menghaturkan rasa terima kasih yang tidak terbatas kepada :

1. Teristimewa kepada Ayahanda dan Ibunda yang telah memberikan motivasi, do'a, semangat dan dukungan berupa moril maupun materil kepada penulis.
2. Bapak Prof. Dr. H. A. Ya'kub Matondang, MA, selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Dr. Ihsan Efendi, SE, MSi, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
4. Ibu Adelina Lubis, SE, MSi, selaku Kepala Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
5. Bapak Drs. Patar Marbun, MSi sebagai pembimbing I yang telah membimbing dan memberikan masukan dalam skripsi ini.

6. Ibu Yuni Syahfitri, SE, MSi sebagai pembimbing II yang telah membimbing dan memberikan masukan dalam skripsi ini.
7. Seluruh Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
8. Seluruh keluarga besar yang telah memberikan dukungan.
9. Seluruh teman-teman yang memberikan semangat, doa, motivasi, dan bantuan kepada penulis.

Akhirnya saya sebagai penulis berharap semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat dan dapat menjadi sumbangan pikiran bagi pembaca terutama rekan-rekan mahasiswa/i Akademik Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.

Medan, 13 April 2017

Penulis

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	i
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	ii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	iv
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	vi
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	viii
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	2
C. Tujuan Penelitian .....	3
D. Manfaat Penelitian.....	3
<b>BAB II. TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Kerangka Teori.....	5
1. Pengertian Stres Kerja.....	5
2. Gejala Stres Kerja.....	6
3. Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja.....	8
4. Indikator Stres Kerja.....	10
5. Pengertian Kompensasi.....	10
6. Tujuan Kompensasi .....	11
7. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi.....	13
8. Indikator Kompensasi.....	15
9. Pengertian Kinerja Karyawan.....	16
10. Tujuan Dan Manfaat Kinerja Karyawan.....	18
11. Indikator Kinerja Karyawan .....	18
B. Penelitian Terdahulu.....	20
C. Kerangka Konseptual .....	21
D. Hipotesis.....	21
<b>BAB III. METODE PENELITIAN</b>	
A. Jenis, Lokasi Dan Waktu Penelitian .....	23
1. Jenis Penelitian .....	23

2. Tempat Dan Waktu Penelitian .....	23
B. Populasi Dan Sampel.....	24
C. Teknik Pengumpulan Data .....	24
D. Jenis Dan Sumber Data .....	25
E. Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	26
F. Teknik Analisis Data .....	27
<b>BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Hasil Penelitian .....	33
1. Tentang PT Clover Bakeshoppe Medan .....	33
2. Visi dan Misi PT Clover Bakeshoppe Medan .....	33
B. Pembahasan Penelitian .....	34
1. Hasil Kuesioner .....	34
2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	48
3. Uji Asumsi Klasik .....	50
4. Uji Regresi Linear Berganda .....	53
5. Uji Hipotesis .....	55
<b>BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan .....	59
B. Saran .....	60
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	

## DAFTAR TABEL

### Halaman

Tabel II.1. Penelitian Terdahulu .....	20
Tabel III.1. Jadwal Kegiatan Penelitian .....	23
Tabel III.2. Definisi Operasional Variabel.....	26
Tabel III.3. Skala Likert .....	27
Tabel IV.1. Adanya intimidasi dari rekan kerja di PT Clover Bakeshoppe.....	34
Tabel IV.2. Perusahaan sebaiknya memberikan waktu istirahat lebih dari 1 jam .....	35
Tabel IV.3. Saya merasa kesulitan dengan jam kerja selama 8 jam sehari.....	35
Tabel IV.4. Perusahaan sebaiknya memberikan uang lembur bila karyawan bekerja lebih dari 7 jam .....	36
Tabel IV.5. Beban kerja yang diterima sangat berpengaruh pada fisik .....	36
Tabel IV.6. Beban kerja yang diterima sangat berpengaruh terhadap mental .....	37
Tabel IV.7. Waktu untuk menyelesaikan pekerjaan belum sesuai dengan banyaknya beban kerja .....	37
Tabel IV.8. Pimpinan dapat menjelaskan tujuan perusahaan kepada karyawan secara efektif .....	38
Tabel IV.9. Pimpinan dapat menjadi teladan bagi karyawan secara keseluruhan .....	38
Tabel IV.10. Target yang ditetapkan perusahaan terlalu tinggi dibandingkan dengan target sebelumnya .....	39
Tabel IV.11. Setiap yang bekerja mendapat gaji pokok sesuai dengan tanggung jawab pekerjaannya.....	39
Tabel IV.12. Jumlah gaji pokok yang diberikan sesuai dengan jumlah yang tertera dalam peraturan.....	40
Tabel IV.13. Setiap karyawan telah memiliki program tabungan pensiun.....	40
Tabel IV.14. Setiap karyawan mendapat fasilitas asuransi kesehatan .....	41
Tabel IV.15. Adanya asuransi jiwa bagi karyawan .....	41
Tabel IV.16. Seluruh karyawan memperoleh tunjangan hari raya setiap tahunnya..	42
Tabel IV.17. Seluruh karyawan memperoleh bonus akhir tahun.....	42



Tabel IV.18. Karyawan memperoleh tambahan insentif lembur .....	43
Tabel IV.19. Bagi karyawan yang berprestasi diberi tambahan gaji .....	43
Tabel IV.20. Adanya fasilitas khusus berupa potongan harga produk bagi karyawan PT Clover Bakeshoppe .....	44
Tabel IV.21. Karyawan dapat mencapai kualitas kerja yang ditetapkan perusahaan	44
Tabel IV.22. Kuantitas target produksi yang dicapai karyawan dapat diselesaikan sesuai jumlah yang ditetapkan perusahaan .....	45
Tabel IV.23. Seluruh pekerjaan yang dilakukan karyawan diselesaikan sesuai jadwal dan tepat waktu .....	45
Tabel IV.24. Dalam bekerja, para karyawan menggunakan waktunya secara efektif agar mencapai efektifitas yang tinggi .....	46
Tabel IV.25. Karyawan secara mandiri bertanggung jawab penuh terhadap pekerjaannya di dalam perusahaan .....	46
Tabel IV.26. Karyawan memiliki komitmen tinggi untuk menghasilkan kinerja yang baik untuk perusahaan.....	47
Tabel IV.27. Uji validitas variabel stress kerja .....	48
Tabel IV.28. Uji validitas variabel kompensasi .....	49
Tabel IV.29. Uji validitas variabel kinerja karyawan .....	49
Tabel IV.30. Hasil Uji Reliabilitas.....	50
Tabel IV.31. Uji Multikolinieritas .....	52
Tabel IV.32. Uji Regresi Linear Berganda .....	54
Tabel IV.33. Uji Parsial .....	55
Tabel IV.34. Uji Simultan.....	57
Tabel IV.35. Uj Koefisien Determinasi .....	57

## DAFTAR GAMBAR

### Halaman

Gambar II.1. Kerangka Konseptual .....	21
Gambar IV.1. Grafik Normal P Plot .....	51
Gambar IV.2. Grafik Scatterplot Heteroskedastisitas .....	53



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya suatu organisasi. Dalam era globalisasi, masalah sumber daya manusia menjadi sorotan maupun tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Sumber daya manusia merupakan peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan.

Perusahaan dituntut untuk dapat menggunakan sumber daya manusia yang dimiliki seoptimal mungkin, dalam arti perusahaan harus menciptakan keunggulan kompetitif, sehingga perusahaan diharapkan dapat menghadapi para kompetitornya. Permasalahan yang sering dihadapi perusahaan adalah tentang sumber daya manusia, sebab sumber daya manusia ini terdiri dari berbagai individu dengan karakteristik yang berbeda-beda, dengan bermacam latar belakang, pendidikan, dan sifat yang berbeda sehingga perselisihan dapat muncul setiap saat.

Stres dan konflik merupakan salah satu masalah yang mungkin timbul dalam perusahaan. Hal tersebut bisa disebabkan adanya ketidaksesuaian karyawan terhadap apa yang diinginkan dan apa yang diharapkan dalam lingkungan kerja, bisa juga terjadi di luar lingkungan kerja karyawan. Jika suatu konflik tidak dapat terselesaikan dengan baik maka akan dapat berdampak buruk bagi perusahaan secara langsung maupun tidak langsung.

Kinerja karyawan merupakan cara kerja karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu. Suatu perusahaan yang dimana memiliki karyawan yang kinerjanya baik maka besar kemungkinan kinerja perusahaan tersebut juga baik, sehingga dalam hal ini terdapat hubungan yang sangat erat antara kinerja individu atau kelompok dengan kinerja perusahaan.

PT Clover Bakeshoppe merupakan salah satu perusahaan di bidang *bakery* yang berada di kota Medan. PT Clover Bakeshoppe memiliki beberapa cabang di Kota Medan. Banyaknya karyawan tidak terlepas dari permasalahan stres kerja seperti tekanan pekerjaan yang tinggi, pengunduran diri, konflik internal.

Banyaknya jumlah karyawan yang mengundurkan diri (*resign*) menunjukkan PT Clover Bakeshoppe Medan memiliki beberapa permasalahan dalam manajemen stres karyawan. Terdapat juga hal pembagian balas jasa atas kinerja karyawan berupa kompensasi terdapat juga selisih nilai yang cukup besar. Gaji pokok yang diterima karyawan masih dibawah UMR (Upah Minimum Regional) Kota Medan. Fenomena di PT Clover Bakeshoppe Medan seperti pengunduran diri karyawan dan pemberian kompensasi yang tidak sesuai dapat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga tidak mencapai target yang ditetapkan PT Clover Bakeshoppe Medan. Berdasarkan hal tersebut penulis tertarik melakukan penulisan dengan judul “ **Pengaruh Stres kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Clover Bakeshoppe Medan**”.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka ditemukan masalah yang dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Clover Bakeshoppe Medan?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Clover Bakeshoppe Medan?
3. Apakah stres kerja dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Clover Bakeshoppe Medan?

### **C. Tujuan Penulisan**

Adapun tujuan dilakukan penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Clover Bakeshoppe Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Clover Bakeshoppe Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Clover Bakeshoppe Medan.

### **D. Manfaat Penulisan**

Penulisan penelitian ini memiliki manfaat bagi berbagai pihak, adalah sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Hasil penulisan yang dilakukan oleh penulis dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran dan bahan masukan khususnya dalam meningkatkan kinerja perusahaan dengan menganalisis dari aspek manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Fakultas dan Bisnis Ekonomi Universitas Medan Area

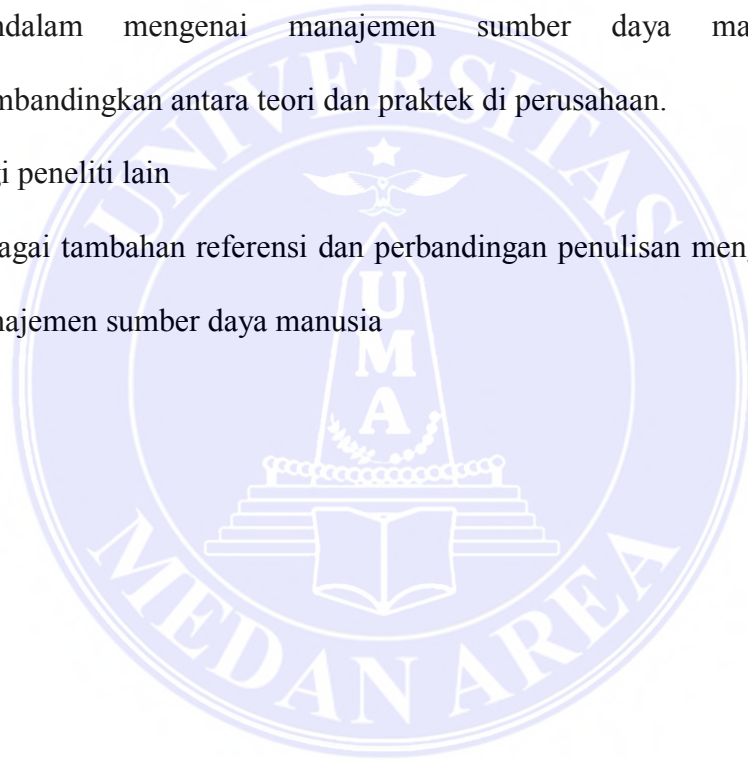
Dari hasil penulisan ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi atau kajian bagi penulisan-penulisan berikutnya khususnya yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia

3. Bagi Penulis

Sebagai upaya menambah pengetahuan dan pengalaman yang lebih mendalam mengenai manajemen sumber daya manusia dengan membandingkan antara teori dan praktek di perusahaan.

4. Bagi peneliti lain

Sebagai tambahan referensi dan perbandingan penulisan mengenai penelitian manajemen sumber daya manusia



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Kerangka Teori**

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

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 Sutrisno (2011 : 300), “jika sarana dan tuntutan tugas tidak sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan seseorang, orang tersebut akan mengalami stres”. Menurut Handoko (2012 : 200), “stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi seseorang, proses berpikir dan kondisi seseorang”.

Rivai (2009: 108) menyebutkan, “stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan”. Menurut Mangkunegara (2013:157), “stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan”. 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.

## 2. Gejala Stres Kerja

Arti Stres menurut Rivai (2009: 70), merupakan respon seseorang terhadap suatu hal yang dihadapi baik dalam hal interaksi dengan orang lain maupun terhadap pekerjaan, lingkungan, dan kejadian yang menuntut perhatian yang dapat membawa dampak positif atau negatif terhadap seseorang.

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.

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.

### **3. 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*

Adalah 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 Fahmi, (2016:257) faktor – faktor stress karyawan adalah sebagai berikut :

- a. Beban kerja yang sulit dan berlebihan
- b. Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan tidak wajar
- c. Waktu dan peralatan kerja yang kurang
- d. Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja
- e. Balas jasa yang terlalu rendah
- f. Masalah – masalah keluarga seperti anak, istri, mertua, dan lain – lain.

Sehingga dapat disimpulkan faktor penyebab stres kerja terdiri dari stres yang berasal dari dalam perusahaan dan stres yang berasal dari luar perusahaan.

#### **4. 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.

#### **5. Pengertian Kompensasi**

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Handoko, 2012 : 155). Sedangkan 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. Menurut Dessler (2007:46), 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.

## **6. Tujuan Kompensasi**

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.

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.

## **7. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi**

Hasibuan (2007: 126), menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi, antara lain sebagai berikut:

### **a. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja**

Jika pencari kerja penawaran lebih banyak daripada lowongan pekerjaan maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.

### **b. Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan**

Apabila kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.

### **c. Serikat Buruh**

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

### **d. Produktifitas Kerja Karyawan**

Jika produktifitas kerja karyawan baik dan layak dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktifitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

e. Peraturan Pemerintah

Pemerintah dengan Undang-Undang dan KepPres menetapkan besarnya batas upah atau balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

f. Biaya hidup

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi dan upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi dan upah semakin kecil.

g. Posisi Jabatan Karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh kompensasi yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat wewenang dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan kompensasi yang lebih besar pula.

h. Pendidikan dan Pengalaman Karyawan

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka kompensasi akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat kompensasinya kecil.

i. Kondisi Perekonomian Nasional

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju maka tingkat



kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi *full employment*. Sebaliknya, jika kondisi perekonomian kurang maju maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak penganggur.

j. Jenis dan Sifat Pekerjaan

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai resiko yang besar maka tingkat upah atau balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakan. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan resiko kecil, tingkat balas jasanya relatif rendah.

Faktor-faktor di atas tersebut mempengaruhi besarnya jumlah kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kinerja yang telah dihasilkan. Untuk mengukur efektifitas pemberian kompensasi pada karyawan digunakan indikator kompensasi.

## 8. Indikator Kompensasi

Indikator pengukuran kompensasi dikelompokkan berdasarkan jenis kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Menurut Hasibuan (2007:118) 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.

## 9. Pengertian 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 karyawannya. 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. Kaswan (2012:187) menyatakan bahwa, 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.

#### **10. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan**

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.

#### **11. Indikator Kinerja Karyawan**

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

a. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi 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. Kualitas yang diukur dari persepsi 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 persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang di selesaikan di awal waktu sampai menjadi output.

d. Efektivitas

Efektivitas kerja dalam persepsi karyawan dalam menilai pemanfaatan waktu dalam menjalankan tugas, efektifitas penyelesaian tugas yang di bebaskan 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.

## B. Penelitian Terdahulu

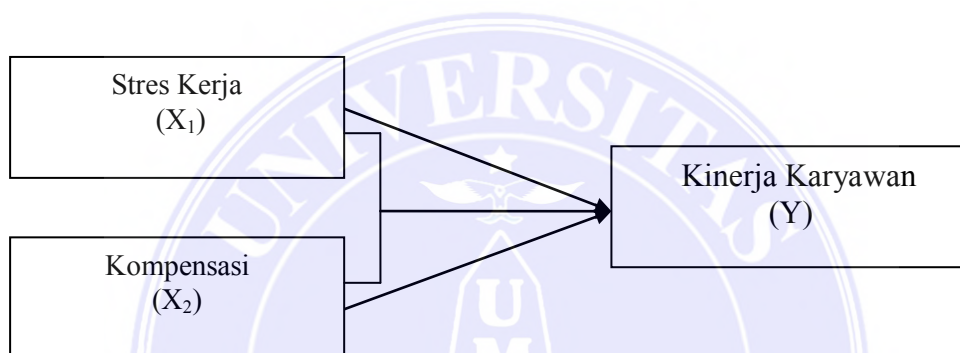
Pada penelitian ini, peneliti mencantumkan beberapa penelitian yang telah dilakukan pihak lain atau peneliti sebelumnya sebagai bahan rujukan dan bahan perbandingan dalam mengembangkan penelitian yang dibuat peneliti. Beberapa penelitian sebelumnya yang memiliki hubungan dengan penelitian ini dapat dilihat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

**Tabel II.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	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 kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan.
2	Rumimpunu (2015)	Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulut	1. Kompensasi 2. Stres Kerja 3. Kinerja Karyawan	Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa Kompensasi Dan Stres Kerja Secara Simultan Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.

### C. 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 ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ) sebagai variabel bebas, variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) sebagai variabel terikat. Kerangka konseptual pada penelitian ini dijelaskan oleh gambar di bawah ini:



**Gambar II.1. Kerangka Konseptual**

Stres kerja dan kompensasi (variabel bebas) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (variabel terikat). Dalam penelitian ini untuk menguji bagaimana pengaruh stres kerja dan kompensasi yang diterima karyawan terhadap kinerja karyawan yang diukur dari jumlah produksi karyawan.

### D. Hipotesis

Berdasarkan tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu seperti yang diuraikan di atas, maka hipotesis yang dikembangkan pada penelitian ini adalah :

1. Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Clover Bakeshoppe Medan.
2. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Clover Bakeshoppe Medan..

3. Stres kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Clover Bakeshoppe Medan.





## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Jenis, Tempat dan Waktu Penelitian

##### 1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2016:69), penelitian asosiatif bertujuan untuk menganalisis hubungan-hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya.

##### 2. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Clover Bakeshoppe Medan, yang berlokasi di Jalan Teuku Umar No 101 J Kota Medan, Sumatera Utara. Waktu Penelitian dilakukan dari bulan November 2016 sampai dengan bulan Maret 2017.

**Tabel III.1. Jadwal Penelitian**

No	Kegiatan	November				Desember				Januari				Februari				Maret			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul																				
2	Penyusunan Proposal																				
3	Bimbingan Proposal																				
4	Seminar Proposal																				
5	Penyusunan skripsi																				
6	Seminar hasil																				
7	Pengajuan Sidang Skripsi																				

## **B. Populasi dan sampel**

### **1. Populasi**

Menurut Sugiyono (2009: 117) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Clover Bakeshoppe Medan sebanyak 106 orang.

### **2. Sampel**

Sampel adalah sebagian yang diambil dari populasi yang diteliti (Arikunto 2006: 132). Karena dalam penelitian ini populasinya sebanyak 106 orang, penulis menggunakan teknik *total sampling* maka seluruh populasi dijadikan sampel dalam penelitian.

## **C. Teknik Pengumpulan Data**

Adapun dalam memperoleh data-data, informasi dan keterangan peneliti melakukannya dengan cara sebagai berikut :

1. *Interview*, yaitu data-data yang dikumpulkan diperoleh dengan cara melakukan komunikasi langsung dengan obyek penelitian.
2. Observasi, yaitu data-data yang dikumpulkan diperoleh dari hasil pengamatan langsung terhadap kegiatan yang dilakukan dilapangan.
3. Angket, yaitu teknik pengumpulan data dengan membuat suatu daftar pertanyaan yang berhubungan dengan masalah dari variabel variabel yang diteliti kepada responden.

#### **D. Jenis dan Sumber Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data Kuantitatif, yaitu data yang berbentuk angka atau yang dapat dihitung. Data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil kuesioner dari responden yaitu hasil angket yang diberikan kepada karyawan PT Clover Bakeshoppe Medan
2. Data Kualitatif, yaitu data yang tidak dapat dihitung berupa kalimat, kata kata, gambar. Data kualitatif dalam penelitian ini adalah hasil wawancara yang diberikan kepada responden, dan pihak manajemen PT Clover Bakeshoppe Medan

Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari berbagai sumber yang terdiri dari :

1. Data Primer

Data yang diperoleh langsung oleh peneliti melalui objeknya. Dalam penelitian ini adalah hasil kuesioner dan wawancara langsung dengan pihak manajemen PT Clover Bakeshoppe Medan dan seluruh karyawan PT Clover Bakeshoppe Medan.

2. Data Sekunder

Data yang diperoleh dalam bentuk berupa publikasi oleh pihak lain. Data sekunder ini diperoleh melalui studi pustaka, internet, dan penelitian terdahulu.

### E. 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 III.2. Definisi Operasional Variabel**

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	Stres Kerja (X <sub>1</sub> )	suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi seseorang, proses berpikir, dan kondisi seseorang	<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>	<b>Likert</b>
2	Kompensasi (X <sub>2</sub> )	Segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.	<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 Jiwa</li> <li>7. Asuransi Kesehatan</li> </ol>	
3	Kinerja Karyawan (Y)	Hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dalam mencapai tujuan	<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>	

### F. Teknik Analisis Data

#### 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data valid dengan alat ukur yang digunakan (kuesioner). Angket dianalisa dengan menggunakan teknik korelasi Product

Moment. Pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka pertanyaan dinyatakan valid
- b. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

Uji reliabilitas digunakan untuk melihat apakah alat ukur yang digunakan (kuesioner) menunjukkan konsistensi dalam mengukur gejala yang sama. Pengujian dilakukan dengan program SPSS17.0 for windows. Butir pertanyaan yang sudah dinyatakan valid dalam uji validitas, ditentukan reabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut: jika nilai (*Cronbach's Alpha*) diatas 0.6 ini berarti kuesioner tersebut telah reliabel dan dapat disebarkan kepada responden untuk dijadikan sebagai instrument penelitian. Butir pertanyaan valid dalam uji validitas akan ditentukan reabilitasnya sebagai berikut:

- a. Jika *Cronbach's Alpha*  $> 0,6$  maka dinyatakan reliable.
- b. Jika *Cronbach's Alpha*  $< 0,6$  maka dinyatakan tidak reliable.

## 2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan analisis data menggunakan regresi berganda, maka diperlukan pengujian asumsi klasik. Pengujian asumsi klasik diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan, benar-benar bebas dari adanya gejala heteroskedastisitas, gejala multikolinearitas, gejala autokorelasi dan gejala normalitas. Model regresi akan dapat dijadikan alat estimasi yang tidak bias jika telah memenuhi persyaratan BLUE (*best linear unbiased estimator*) yakni tidak terdapat heteroskedastistas, tidak terdapat multikolinearitas, tidak terdapat autokorelasi dan berdistribusi normal (Ghozali, 2009).

Jika terdapat heteroskedastisitas, maka varian tidak konstan sehingga dapat menyebabkan biasanya standar error. Jika terdapat multikolinieritas, maka akan sulit untuk mengisolasi pengaruh-pengaruh individual dari variabel, sehingga tingkat signifikansi koefisien regresi menjadi rendah. Dengan adanya autokorelasi mengakibatkan penaksir masih tetap bias dan masih tetap konsisten hanya saja menjadi tidak efisien. Oleh karena itu, uji asumsi klasik perlu dilakukan.

a. Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk menentukan apakah variabel berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas dapat dilihat dari grafik normal *probability plot*. Apabila variabel berdistribusi normal, maka penyebaran plot akan berada di sekitar dan disepanjang garis  $45^\circ$ .

b. Uji Multikolinieritas

Tujuan dari uji multikolinieritas adalah menguji model regresi apakah adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Uji Multikolinieritas mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lainnya dalam suatu model regresi, atau untuk mengetahui ada tidaknya korelasi diantara sesama variabel independen. Uji Multikolinieritas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *variance inflation factor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan. Nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,01, dan untuk nilai VIF kurang dari 10.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari uji ini adalah menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari hasil pengamatan satu ke pengamatan lainnya. Jika nilai signifikan hitung lebih besar dari  $\alpha = 5\%$ , maka tidak ada masalah heteroskedastisitas. Tetapi jika nilai signifikan hitung kurang dari  $\alpha = 5\%$ , maka ada masalah heteroskedastisitas dalam model regresi. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas.

Selain diukur dengan *grafik Scatterplot*, heteroskedastisitas dapat diukur secara sistematis dengan uji Glejser. Jika variabel bebas signifikan secara statistik mempengaruhi variabel terikat, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Jika probabilitas signifikansinya di atas 0,05, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3. Uji Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan uji regresi linear berganda. Regresi linear berganda merupakan suatu pendekatan yang digunakan untuk mendefinisikan hubungan matematis antara variabel-variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Variabel bebas berupa stres kerja dan kompensasi. Variabel terikat berupa kinerja karyawan. Model regresi dinyatakan dalam persamaan:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

a : Konstanta

- $b_1$  : Koefisien regresi stres kerja terhadap kinerja karyawan
- $b_2$  : Koefisien regresi kompensasi terhadap kinerja karyawan
- $X_1$  : Stres kerja
- $X_2$  : Kompensasi
- $e$  : error

#### 4. Uji Hipotesis

##### a. Korelasi Determinasi Hipotesis

Koefisien determinasi berguna mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Jika nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat terbatas. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

##### b. Uji Simultan (Uji-F)

Uji-F digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi variabel lain dianggap konstan, dengan batas toleransi kesalahan (*standart error*) 5% ( $\alpha = 0.05$ ) dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika  $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$  dan probabilitas (nilai signifikan)  $<$  tingkat signifikansi 5% (0,05) berarti ada variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika  $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$  dan probabilitas (nilai signifikansi)  $>$  tingkat



signifikansi 5% (0,05) berarti ada variabel independen secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Kriteria pengujian :

$F_{Hitung} < F_{Tabel} = H_0$  diterima,  $H_1$  ditolak

$H_0$  : Stres kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Clover Bakeshoppe Medan

$F_{Hitung} > F_{Tabel} = H_1$  diterima,  $H_0$  ditolak

$H_1$  : Stres kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Clover Bakeshoppe Medan.

#### c. Uji Parsial (Uji-t)

Uji-t digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi variabel lain dianggap konstan, dengan batas toleransi kesalahan (*standart error*) 5% ( $\alpha = 0.05$ ).

1. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan probabilitas (nilai signifikan)  $<$  tingkat signifikansi 5% (0,05) berarti ada variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan probabilitas (nilai signifikansi)  $>$  tingkat signifikansi 5% (0,05) berarti ada variabel independen secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Kriteria pengujian :

$t_{Hitung} < t_{Tabel} = H_0$  diterima,  $H_1$  ditolak

$H_0$  : Stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Clover Bakeshoppe Medan

$H_0$  : Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Clover Bakeshoppe Medan

$t_{Hitung} > t_{Tabel} = H_1$  diterima,  $H_0$  ditolak

$H_1$  : Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Clover Bakeshoppe Medan

$H_2$  : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Clover Bakeshoppe Medan



## 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. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : 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.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta ; Penerbit Raja Grafindo Persada
- Sedarmayanti. 2011. *Metodologi Penelitian*. Bandung : Penerbit Mandar Maju.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Rini, Chandra Adelia. 2016. *Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di RS Dharma Kerti*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No. 4, 2016: 3335-3363 ISSN : 2302-8912.
- Rumimpunu. 2015. *Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulut*. Jurnal EMBA 1244 Vol.3 No.3 Sept. 2015. ISSN 2303-1123.

No : .....

## KUESIONER PENELITIAN

### PENGARUH STRES KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT CLOVER BAKESHOPPE MEDAN

#### IDENTITAS RESPONDEN

Jenis Kelamin : a. Laki-laki b. Perempuan

Usia : ..... Tahun

Pendidikan Terakhir : a. SMU b. Diploma c. S1

#### PETUNJUK PENGISIAN :

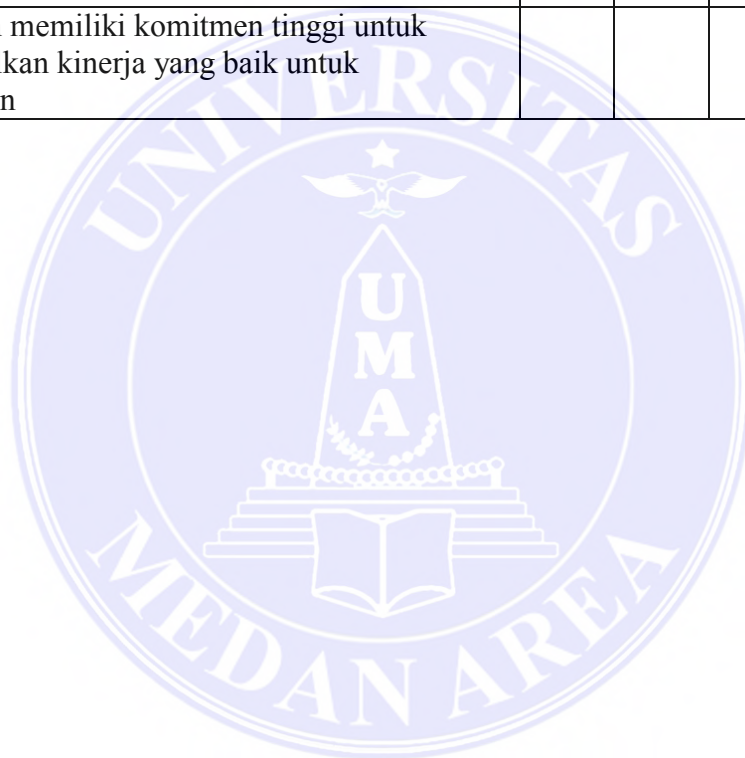
Berikanlah tanda "X" pada kolom penilaian yang sesuai dengan pilihan Anda.

No	Keterangan	Skala Ukuran
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu-Ragu (RR)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

No	Pernyataan Variabel Stres kerja (X1)	STS	TS	RR	S	SS
1	Adanya intimidasi dari rekan kerja di PT Clover Bakeshoppe					
2	Perusahaan sebaiknya memberikan waktu istirahat lebih dari 1 jam					
3	Saya merasa kesulitan dengan jam kerja selama 8 jam sehari					
4	Perusahaan sebaiknya memberikan uang lembur bila karyawan bekerja lebih dari 7 jam					
5	Beban kerja yang diterima sangat berpengaruh pada fisik					
6	Beban kerja yang diterima sangat berpengaruh terhadap mental					
7	Waktu untuk menyelesaikan pekerjaan belum sesuai dengan banyaknya beban kerja					
8	Pimpinan dapat menjelaskan tujuan perusahaan kepada karyawan secara efektif					
9	Pimpinan dapat menjadi teladan bagi karyawan secara keseluruhan					
10	Target yang ditetapkan perusahaan terlalu tinggi dibandingkan dengan target sebelumnya					

No	Pernyataan Variabel Kompensasi (X2)	STS	TS	RR	S	SS
1	Setiap yang bekerja mendapat gaji pokok sesuai dengan tanggung jawab pekerjaannya					
2	Jumlah gaji pokok yang diberikan sesuai dengan jumlah yang tertera dalam peraturan					
3	Setiap karyawan telah memiliki program tabungan pensiun					
4	Setiap karyawan mendapat fasilitas asuransi kesehatan					
5	Adanya asuransi jiwa bagi karyawan					
6	Seluruh karyawan memperoleh tunjangan hari raya setiap tahunnya					
7	Seluruh karyawan memperoleh bonus akhir tahun					
8	Karyawan memperoleh tambahan insentif lembur					
9	Bagi karyawan yang berprestasi diberi tambahan gaji					
10	Adanya fasilitas khusus berupa potongan harga produk bagi karyawan PT Clover Bakeshoppe					

No	Pertanyaan Variabel Kinerja Karyawan (Y)	STS	TS	RR	S	SS
1	Karyawan dapat mencapai kualitas kerja yang ditetapkan perusahaan					
2	Kuantitas target produksi yang dicapai karyawan dapat diselesaikan sesuai jumlah yang ditetapkan perusahaan					
3	Seluruh pekerjaan yang dilakukan karyawan diselesaikan sesuai jadwal dan tepat waktu					
4	Dalam bekerja, para karyawan menggunakan waktunya secara efektif agar mencapai efektifitas yang tinggi					
5	Karyawan secara mandiri bertanggung jawab penuh terhadap pekerjaannya di dalam perusahaan					
6	Karyawan memiliki komitmen tinggi untuk menghasilkan kinerja yang baik untuk perusahaan					



## Validitas Stres Kerja

## Correlations

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	TOTAL
X1.1 Pearson Correlation	1	.207	.402 <sup>*</sup>	.189	.393 <sup>*</sup>	.212	.393 <sup>*</sup>	.135	.538 <sup>**</sup>	.538 <sup>**</sup>	.416 <sup>**</sup>
Sig. (2-tailed)		.273	.028	.318	.032	.262	.032	.478	.002	.002	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.2 Pearson Correlation	.207	1	.088	.409 <sup>*</sup>	.397 <sup>*</sup>	.519 <sup>**</sup>	.298	.170	.255	.255	.374 <sup>**</sup>
Sig. (2-tailed)	.273		.644	.025	.030	.003	.110	.370	.174	.174	.001
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.3 Pearson Correlation	.402 <sup>*</sup>	.088	1	.457 <sup>*</sup>	.537 <sup>**</sup>	.109	.363 <sup>*</sup>	.393 <sup>*</sup>	.452 <sup>*</sup>	.452 <sup>*</sup>	.439 <sup>**</sup>
Sig. (2-tailed)	.028	.644		.011	.002	.567	.049	.032	.012	.012	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.4 Pearson Correlation	.189	.409 <sup>*</sup>	.457 <sup>*</sup>	1	.581 <sup>**</sup>	.299	.500 <sup>**</sup>	.421 <sup>*</sup>	.366 <sup>*</sup>	.366 <sup>*</sup>	.437 <sup>**</sup>
Sig. (2-tailed)	.318	.025	.011		.001	.108	.005	.020	.047	.047	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.5 Pearson Correlation	.393 <sup>*</sup>	.397 <sup>*</sup>	.537 <sup>**</sup>	.581 <sup>**</sup>	1	.329	.311	.393 <sup>*</sup>	.225	.225	.416 <sup>**</sup>
Sig. (2-tailed)	.032	.030	.002	.001		.076	.094	.032	.233	.233	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.6 Pearson Correlation	.212	.519 <sup>**</sup>	.109	.299	.329	1	.243	.186	.230	.230	.440 <sup>**</sup>
Sig. (2-tailed)	.262	.003	.567	.108	.076		.196	.325	.221	.221	.001
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.7 Pearson Correlation	.393 <sup>*</sup>	.298	.363 <sup>*</sup>	.500 <sup>**</sup>	.311	.243	1	-.112	.561 <sup>**</sup>	.561 <sup>**</sup>	.686 <sup>**</sup>
Sig. (2-tailed)	.032	.110	.049	.005	.094	.196		.555	.001	.001	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.8 Pearson Correlation	.135	.170	.393 <sup>*</sup>	.421 <sup>*</sup>	.393 <sup>*</sup>	.186	-.112	1	-.038	-.038	.431 <sup>**</sup>
Sig. (2-tailed)	.478	.370	.032	.020	.032	.325	.555		.840	.840	.009
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

X1.9	Pearson	.538**	.255	.452*	.366*	.225	.230	.561**	-.038	1		.455**
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.002	.174	.012	.047	.233	.221	.001	.840			.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30		30
X1.10	Pearson	.538**	.255	.452*	.366*	.225	.230	.561**	-.038	1		.455**
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.002	.174	.012	.047	.233	.221	.001	.840			.000

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

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





## Validitas Kompensasi

Correlations

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	TOTAL
X2.1 Pearson Correlation	1	.207	.402 <sup>*</sup>	.189	.393 <sup>*</sup>	.212	.393 <sup>*</sup>	.135	.538 <sup>**</sup>	.538 <sup>**</sup>	.387 <sup>**</sup>
Sig. (2-tailed)		.273	.028	.318	.032	.262	.032	.478	.002	.002	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.2 Pearson Correlation	.207	1	.088	.409 <sup>*</sup>	.397 <sup>*</sup>	.519 <sup>**</sup>	.298	.170	.255	.255	.443 <sup>**</sup>
Sig. (2-tailed)	.273		.644	.025	.030	.003	.110	.370	.174	.174	.001
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.3 Pearson Correlation	.402 <sup>*</sup>	.088	1	.457 <sup>*</sup>	.537 <sup>**</sup>	.109	.363 <sup>*</sup>	.393 <sup>*</sup>	.452 <sup>*</sup>	.452 <sup>*</sup>	.386 <sup>**</sup>
Sig. (2-tailed)	.028	.644		.011	.002	.567	.049	.032	.012	.012	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.4 Pearson Correlation	.189	.409 <sup>*</sup>	.457 <sup>*</sup>	1	.581 <sup>**</sup>	.299	.500 <sup>**</sup>	.421 <sup>*</sup>	.366 <sup>*</sup>	.366 <sup>*</sup>	.382 <sup>**</sup>
Sig. (2-tailed)	.318	.025	.011		.001	.108	.005	.020	.047	.047	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.5 Pearson Correlation	.393 <sup>*</sup>	.397 <sup>*</sup>	.537 <sup>**</sup>	.581 <sup>**</sup>	1	.329	.311	.393 <sup>*</sup>	.225	.225	.650 <sup>**</sup>
Sig. (2-tailed)	.032	.030	.002	.001		.076	.094	.032	.233	.233	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.6 Pearson Correlation	.212	.519 <sup>**</sup>	.109	.299	.329	1	.243	.186	.230	.230	.397 <sup>**</sup>
Sig. (2-tailed)	.262	.003	.567	.108	.076		.196	.325	.221	.221	.001
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.7 Pearson Correlation	.393 <sup>*</sup>	.298	.363 <sup>*</sup>	.500 <sup>**</sup>	.311	.243	1	-.112	.561 <sup>**</sup>	.561 <sup>**</sup>	.428 <sup>**</sup>
Sig. (2-tailed)	.032	.110	.049	.005	.094	.196		.555	.001	.001	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.8 Pearson Correlation	.135	.170	.393 <sup>*</sup>	.421 <sup>*</sup>	.393 <sup>*</sup>	.186	-.112	1	-.038	-.038	.370 <sup>**</sup>
Sig. (2-tailed)	.478	.370	.032	.020	.032	.325	.555		.840	.840	.009
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

X2.9	Pearson	.538**	.255	.452*	.366*	.225	.230	.561**	-.038	1		.744**
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.002	.174	.012	.047	.233	.221	.001	.840			.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30		30
X2.10	Pearson	.538**	.255	.452*	.366*	.225	.230	.561**	-.038	1		.657**
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.002	.174	.012	.047	.233	.221	.001	.840			.000

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

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



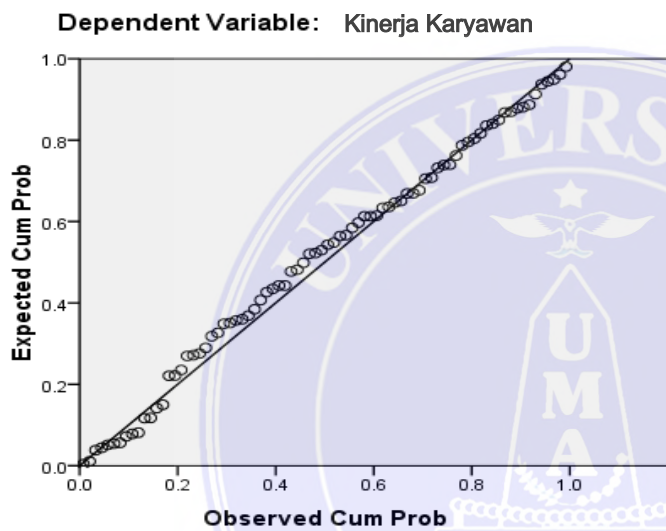
## Validitas Kinerja Karyawan

	y.1	y.2	y.3	y.4	y.5	y.6	TOTAL
Y.1							
Pearson Correlation	1	.207	.402 <sup>*</sup>	.189	.393 <sup>*</sup>	.212	.477 <sup>**</sup>
Sig. (2-tailed)		.273	.028	.318	.032	.262	.000
N	30	30	30	30	30	30	30
Y.2							
Pearson Correlation	.207	1	.088	.409 <sup>*</sup>	.397 <sup>*</sup>	.519 <sup>**</sup>	.528 <sup>**</sup>
Sig. (2-tailed)	.273		.644	.025	.030	.003	.001
N	30	30	30	30	30	30	30
Y.3							
Pearson Correlation	.402 <sup>*</sup>	.088	1	.457 <sup>*</sup>	.537 <sup>**</sup>	.109	.517 <sup>**</sup>
Sig. (2-tailed)	.028	.644		.011	.002	.567	.000
N	30	30	30	30	30	30	30
Y.4							
Pearson Correlation	.189	.409 <sup>*</sup>	.457 <sup>*</sup>	1	.581 <sup>**</sup>	.299	.405 <sup>**</sup>
Sig. (2-tailed)	.318	.025	.011		.001	.108	.000
N	30	30	30	30	30	30	30
Y.5							
Pearson Correlation	.393 <sup>*</sup>	.397 <sup>*</sup>	.537 <sup>**</sup>	.581 <sup>**</sup>	1	.329	.564 <sup>**</sup>
Sig. (2-tailed)	.032	.030	.002	.001		.076	.000
N	30	30	30	30	30	30	30
Y.6							
Pearson Correlation	.212	.519 <sup>**</sup>	.109	.299	.329	1	.590 <sup>**</sup>
Sig. (2-tailed)	.262	.003	.567	.108	.076		.001
N	30	30	30	30	30	30	30

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.610	26

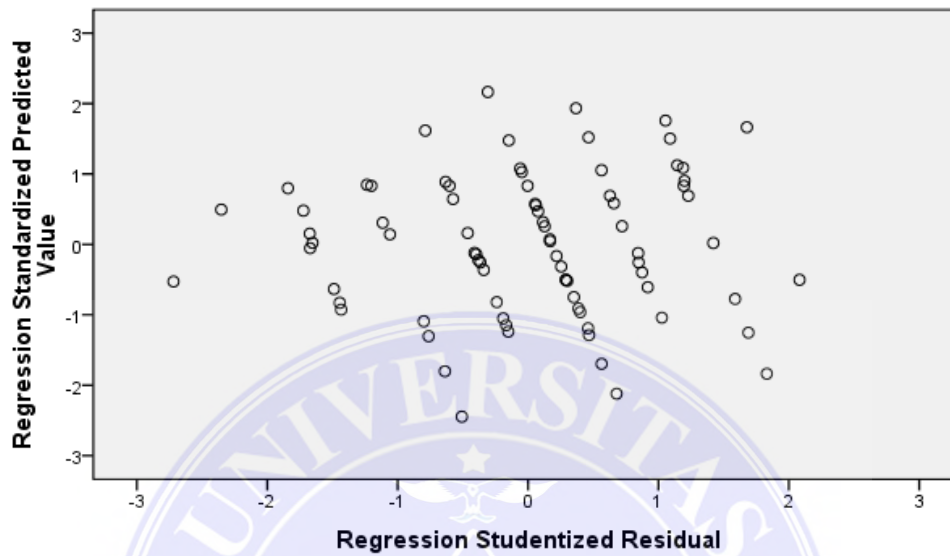
### Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Streskerja	.873	1.145
	Kompensasi	.903	1.108

## Scatterplot

Dependent Variable: k Kinerja karyawan

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.896	1.334		3.568	.001
	streskerja	.130	.169	.088	1.768	.005
	kompensasi	.221	.183	.078	1.958	.013

a. Dependent Variable: kinerjakaryawan

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10.715	4	2.679	2.938	.047 <sup>a</sup>
	Residual	214.085	75	2.854		
	Total	224.800	79			

a. Predictors: (Constant), streskerja, kompensasi

b. Dependent Variable: kinerjakaryawan

**Model Summary<sup>d</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.518 <sup>a</sup>	.478	.389	1.690

a. Predictors: (Constant), stresskerja, kompensasi

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

