

**PENGARUH STRES KERJA, KETERAMPILAN KERJA DAN  
KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA  
KARYAWAN PT. KINARYA SELARAS SOLUSI**

**Tugas Akhir**

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)  
Program Studi Manajemen*



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**Oleh:**

**NAMA : JAYA ARIYO  
NPM : 2105160605  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2025**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR**

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 23 April 2025, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : JAYA ARIYO  
N P M : 2105160605  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH STRES KERJA, KETERAMPILAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN PT. KINARYA SELARAS SOLUSI

Dinyatakan : ( A ) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I

(Prof. Dr. Fajar Pasaribu, S.E., M.Si)

Penguji II

(Dedek Kurniawan Gultom, S.E., M.Si)

Pembimbing

(Nugraha Pratama, S.E., M.M)

PANITIA UJIAN Terpercaya  
Ketua Sekretaris

(Assoc. Prof. Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si, CMA)

(Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Tugas akhir ini disusun oleh:

Nama : JAYA ARIYO  
NPM : 2105160605  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Tugas Akhir : PENGARUH STRES KERJA, KETERAMPILAN KERJA  
DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS  
KERJA PADA KARYAWAN PT. KINARYA SELARAS  
SOLUSI

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian  
mempertahankan tugas akhir.

Medan, April 2025

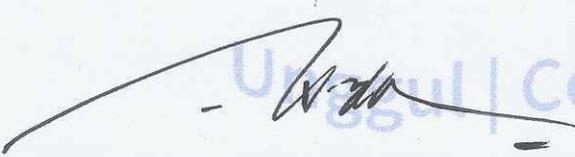
Pembimbing



NUGRAHA PRATAMA, S.E., M.M.

Disetujui Oleh :  
Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



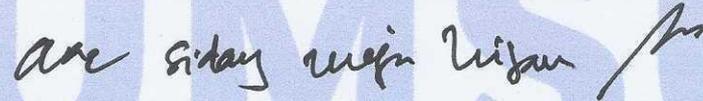
JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.



Assoc. Prof. Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si., CMA

**BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR**

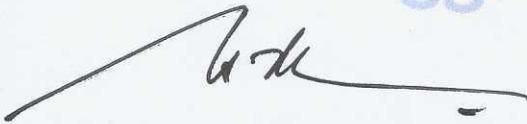
Nama Mahasiswa : Jaya Ariyo  
 NPM : 2105160605  
 Program Studi : Manajemen  
 Konsentrasi : Manajemen Sumber daya Manusia  
 Dosen Pembimbing : Nugraha Pratama, S.E., M.M  
 Judul Tugas Akhir : Pengaruh Stres Kerja, Keterampilan Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan PT. Kinarya Selaras Solusi

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	- Perbaiki daftar isi - Jelaskan fenomena stres kerja dilokasi riset	18/2 25	
Bab 2	- Perbaiki kerangka konseptual	24/2 25	
Bab 3	- Perbaiki keterangan yg ada di sampel	3/3 25	
Bab 4	- Tambahkan sitasi dosen	10/3 25	
Bab 5			
Daftar Pustaka	- Masukkan Buku panduan - Sitasi dosen	17/3 25	
Persetujuan Sidang Meja Hijau		17/4 25	

Diketahui oleh:  
Ketua Program Studi

Medan, April 2025

Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing

  
JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.

  
NUGRAHA PRATAMA, S.E., M.M.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

**Nama Mahasiswa** : Jaya Ariyo  
**NPM** : 2105160605  
**Program Studi** : Manajemen  
**Konsentrasi** : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bawah Tugas Akhir saya yang berjudul **“Pengaruh Stres Kerja, Keterampilan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Kinarya Selaras Solusi”** adalah bersifat asli (original), bukan hasil menyadur secara mutlak hasil karya orang lain.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenar-benarnya.

**Yang Menyatakan**



**Jaya Ariyo**

## ABSTRAK

### **PENGARUH STRES KERJA, KETERAMPILAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN PT. KINARYA SELARAS SOLUSI**

**Jaya Ariyo**

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238  
Email: [jayaariyo@gmail.com](mailto:jayaariyo@gmail.com)

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Stres Kerja, Keterampilan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Kinarya Selaras Solusi. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Kinarya Selaras Solusi. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh yang berjumlah 86 responden yang merupakan karyawan PT. Kinarya Selaras Solusi. Teknik Pengumpulan Data dalam penelitian ini menggunakan program software SPSS (Statistic Package for the Social Sciens) versi 27, untuk mengetahui 4 hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, stres kerja kerja, keterampilan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. Kinarya Selaras Solusi.

**Kata Kunci: Stres Kerja, Keterampilan Kerja, Kompensasi, Produktivitas Kerja**

## **ABSTRACT**

### **THE EFFECT OF WORK STRESS, WORK SKILLS AND COMPENSATION ON WORK PRODUCTIVITY IN EMPLOYEES OF PT. KINARYA SELARAS SOLUSI**

**Jaya Ariyo**

*Faculty of Economics and Business,  
University of Muhammadiyah North Sumatra,  
Jl. Captain Mukhtar Basri No. 3. Medan, Tel. 061-6624567, Code Pos 20238  
Email: [jayaariyo@gmail.com](mailto:jayaariyo@gmail.com)*

*This study aims to test and analyze the Influence of Work Stress, Work Skills and Compensation on Employee Work Productivity at PT. Kinarya Selaras Solusi. This type of research uses associative research using a quantitative approach. The population in this study is employees of PT. A Solution to the Problem. The sample in this study used a saturated sample of 86 respondents who were employees of PT. Kinarya Selaras Solusi. The Data Collection Technique in this study uses the SPSS (Statistic Package for the Social Sciences) software program version 27, to find out the 4 hypotheses proposed in this study. The results of this study show that work stress does not have a significant effect on work productivity, work skills have a significant effect on work productivity, compensation has a significant effect on work productivity, work stress, work skills and compensation have a significant effect on work productivity in employees of PT. Kinarya Selaras Solusi.*

**Keywords: Work Stress, Job Skills, Compensation, Work Productivity**

## KATA PENGANTAR



*Assalammualaikum Wr. Wb.*

Alhamdulillah dengan rasa syukur kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan Rahmat dan Hidayah-Nya kepada kita semua, karena hanya atas karunia-Nya tugas akhir ini dapat terselesaikan. Penulisan tugas akhir adalah sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Strata satu (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Dengan pengetahuan dan pengalaman yang sangat terbatas akhirnya penulis dapat menyelesaikan tugas akhir yang berjudul **“Pengaruh Stres Kerja, Keterampilan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Kinarya Selaras Solusi”**.

Berkat semua pihak yang telah memberikan dukungan kepada penulis sehingga tugas akhir ini dapat terselesaikan. Untuk itu dalam tugas akhir kali ini, secara khusus penulis ucapkan terima kasih kepada :

1. Kepada Allah SWT. yang selalu membantu dan melindungi penulis sehingga proses tugas akhir selesai dengan baik.
2. Ayahanda dan Ibunda selaku orang tua penulis yang selalu memberikan kasih sayang yang tulus baik secara moril maupun materil, dan terima kasih atas doa dan dukungan maupun semangat kepada penulis.
3. Bapak Prof. Dr. Agussani. M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

4. Bapak Assoc. Prof. Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si., CMA selaku Dekan fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Assoc. Prof. Ade Gunawan, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan III fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Jasman Syaripuddin Hasibuan, S.E., M.Si selaku Kepala Prodi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si selaku sekretaris Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Bapak Roni Parlindungan Sipahutar, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberi bantuan dan arahan selama perkuliahan.
10. Bapak Nugraha Pratama, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing Tugas Akhir yang telah banyak memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis sehingga tugas akhir ini dapat terselesaikan dengan baik.
11. Seluruh Dosen dan Pegawai Biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah membantu dan memberikan ilmu pengetahuan yang sangat bermanfaat.
12. Kepada Dosen Penguji I Bapak Prof. Dr. Fajar Pasaribu, S.E., M.Si dan Dosen Penguji II Bapak Dedek Kurniawan Gultom, S.E., M.Si Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
13. Kepada Pimpinan dan Karyawan PT. Kinarya Selaras Solusi yang telah berkenan memberikan izin serta data-data yang diperlukan dalam penelitian ini.

14. Seluruh teman-teman di Dusun II Desa Karang Anyar yang selalu mendukung peneliti dalam menyelesaikan perkuliahan.
15. Kepada teman-teman seperjuangan Dimas Mahendra, Zikri Fananta, Lendi Hermawan, Alfin Kusuma, Imam Fauzan, Fadhil Baihaqi, Daffal Navico Sulisty Devandra, Riki Brema Tarigan, dan teman - teman lainnya yang tidak dapat disebutkan satu per satu telah membantu dan memotivasi peneliti sehingga terselesainya tugas akhir ini.
16. Kepada klub FC Barcelona, terima kasih telah mengajarkan penulis arti dari semangat, loyalitas, dan perjuangan tanpa henti. Nilai-nilai itu menjadi kekuatan tersendiri bagi penulis untuk tetap bertahan, percaya pada proses, dan tidak mudah menyerah dalam menyelesaikan perkuliahan ini.

Penulis berharap tugas akhir ini dapat bermanfaat bagi pembaca serta dapat menambah ilmu pengetahuan bagi penulis sendiri, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya pada pihak yang langsung maupun tidak langsung terkait dalam penyelesaian tugas akhir ini.

Akhir kata, penulis mengharapkan semoga tugas akhir ini dapat memberikan manfaat bagi pembacanya. Semoga Allah SWT memberikan balasan atas semua bantuan yang diberikan.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Medan, April 2025  
Peneliti

**Jaya Ariyo**  
**NPM: 2105160605**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>x</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	6
1.3 Batasan Masalah.....	7
1.4 Rumusan Masalah .....	7
1.5 Tujuan Penelitian.....	8
1.6 Manfaat Penelitian.....	8
<b>BAB 2 KAJIAN PUSTAKA</b> .....	<b>10</b>
2.1 Landasan Teori .....	10
2.1.1 Produktivitas Kerja .....	10
2.1.1.1 Pengertian Produktivitas Kerja .....	10
2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Produktivitas Kerja.....	11
2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang mempengaruhi Produktivitas kerja .....	11
2.1.1.4 Indikator-Indikator Produktivitas Kerja.....	12
2.1.2 Stres Kerja.....	14
2.1.2.1 Pengertian Stres Kerja .....	14
2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang mempengaruhi stres kerja .....	15
2.1.2.3 Dampak Stres Kerja .....	16
2.1.2.4 Indikator-Indikator Stres Kerja.....	17
2.1.3 Keterampilan Kerja .....	18
2.1.3.1 Pengertian Keterampilan Kerja.....	18
2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Keterampilan Kerja .....	19
2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keterampilan Kerja ...	20
2.1.3.4 Indikator-Indikator Keterampilan Kerja .....	20
2.1.4 Kompensasi.....	22
2.1.4.1 Pengertian Kompensasi.....	22
2.1.4.2 Tujuan dan Manfaat Kompensasi .....	23

2.1.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi .....	25
2.1.4.4 Indikator-Indikator Kompensasi .....	26
2.2 Kerangka Berpikir Konseptual .....	27
2.2.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja .....	27
2.2.2 Pengaruh Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja .....	28
2.2.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja .....	28
2.2.4 Pengaruh Stres Kerja, Keterampilan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja .....	29
2.3 Hipotesis .....	31
<b>BAB 3 METODE PENELITIAN .....</b>	<b>32</b>
3.1 Jenis Penelitian .....	32
3.2 Definisi Operasional .....	32
3.3 Tempat Dan Waktu Penelitian .....	33
3.3.1 Tempat Penelitian .....	33
3.3.2 Waktu Penelitian .....	33
3.4 Populasi dan Sampel .....	34
3.4.1 Populasi .....	34
3.4.2 Sampel .....	35
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	35
3.5.1 Wawancara .....	35
3.5.2 Angket (Kuesioner) .....	35
3.5.3 Uji Validitas .....	36
3.5.4 Uji Reabilitas .....	38
3.6 Teknik Analisis Data .....	39
3.6.1 Metode Regresi Linear Berganda .....	40
3.6.2 Uji Asumsi Klasik .....	41
3.6.2.1 Uji Normalitas .....	41
3.6.2.2 Uji Multikolinearitas .....	41
3.6.2.3 Uji Heterokedastisitas .....	42
3.6.3 Pengujian Hipotesis .....	42
3.6.3.1 Uji secara Parsial (Uji t) .....	42
3.6.3.2 Uji Simultan (Uji F) .....	44
3.6.4 Koefisien Determinasi (R-Square) .....	45
<b>BAB 4 HASIL PENELITIAN .....</b>	<b>47</b>
4.1 Deskripsi Data .....	47
4.1.1 Deskripsi Variabel Penelitian .....	47

4.1.2 Karakteristik Responden .....	47
4.1.2.1 Identitas Berdasarkan Identitas Responden .....	47
4.1.2.2 Identitas Berdasarkan Usia .....	48
4.1.2.3 Identitas Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	48
4.1.2.4 Identitas Berdasarkan Lama Bekerja .....	49
4.1.3 Deskripsi Hasil Penelitian.....	50
4.1.3.1 Variabel Produktivitas Kerja (Y).....	50
4.1.3.2 Variabel Stres Kerja (X1) .....	52
4.1.3.3 Variabel Keterampilan Kerja (X2) .....	54
4.1.3.4 Variabel Kompensasi (X3) .....	55
4.2 Analisis Data .....	57
4.2.1 Metode Regresi Linear Berganda .....	57
4.2.2 Asumsi Klasik.....	59
4.2.2.1 Uji Normalitas.....	59
4.2.2.2 Uji Multikolonieritas.....	60
4.2.2.3 Uji Heteroskedastisitas .....	61
4.2.3 Pengujian Hipotesis .....	62
4.2.3.1 Uji t (Uji Parsial).....	62
4.2.3.2 Uji F (Uji Signifikan Srimultan).....	63
4.2.4 Uji Koefisien Determinasi (R-square) .....	64
4.3 Pembahasan.....	65
4.3.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja .....	65
4.3.2 Pengaruh Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja .....	66
4.3.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja .....	67
4.3.4 Pengaruh Stres Kerja, Keterampilan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja.....	68
<b>BAB 5 PENUTUP.....</b>	<b>70</b>
5.1 Kesimpulan.....	70
5.2 Saran.....	71
5.3 Keterbatasan penelitian .....	71
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>72</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>77</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Pencapaian Target PT. Kinarya Selaras Solusi Tahun 2024 .....	5
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel.....	32
Tabel 3. 2 Rencana Jadwal Penelitian.....	34
Tabel 3. 3 Skala Likert .....	36
Tabel 3. 4 Tabel Uji Validitas .....	37
Tabel 3. 5 Tabel Uji Reabilitas .....	39
Tabel 4. 1 Jenis Kelamin Responden .....	47
Tabel 4. 2 Usia Responden.....	48
Tabel 4. 3 Pendidikan Terakhir Responden .....	49
Tabel 4. 4 Lama Bekerja Responden .....	49
Tabel 4. 5 Skor Kuesioner Variabel Produktivitas Kerja.....	50
Tabel 4. 6 Skor Kuesioner Variabel Stres Kerja .....	52
Tabel 4. 7 Skor Kuesioner Variabel Keterampilan Kerja .....	54
Tabel 4. 8 Skor Kuesioner Variabel Kompensasi .....	56
Tabel 4. 9 Tabel Regresi Linear .....	57
Tabel 4. 10 Tabel Hasil Uji Kolmogrov-smirnov .....	60
Tabel 4. 11 Tabel Uji Multikolonieritas.....	61
Tabel 4. 12 Tabel Uji t .....	62
Tabel 4. 13 Tabel Uji F .....	63
Tabel 4. 14 Tabel Uji Koefisien Determinasi .....	64

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual Pengaruh Stres Kerja, Keterampilan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja.....	30
Gambar 3. 1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t .....	43
Gambar 3. 2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F .....	44
Gambar 4. 1 Normal P-Plot Uji Normalitas.....	59
Gambar 4. 2 Diagram Scatterplot.....	62

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Perusahaan merupakan suatu usaha besar yang dikelola ataupun dijalankan perorangan atau secara bersama-sama (beberapa orang) yang mempunyai modal besar dengan maksud untuk mencapai tujuan mengelola perusahaannya sendiri tetapi harus dibantu oleh karyawannya. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia secara efektif agar tercipta kerja sama yang optimal dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

Menurut Sutrisno, (2017), Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadai bahan, jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya. Pengelolaan SDM yang baik merupakan kunci sukses tercapainya tujuan instansi. Hasil kerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Produktivitas kerja memiliki peranan penting sebagai cerminan pandangan hidup dan sikap mental setiap pegawai. Pegawai senantiasa berupaya untuk meningkatkan kualitas hidup mereka, dengan keyakinan bahwa kondisi hari ini harus lebih baik daripada kemarin, dan kualitas kehidupan esok harus lebih baik dari hari ini. Pemikiran ini mendorong semangat untuk terus berusaha dan meningkatkan produktivitas dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang

diemban (Siswadi, 2019). Sedangkan menurut (Ariansah & Wahyuningsih, 2023), produktivitas kerja diartikan sebagai kemampuan untuk memanfaatkan sarana dan prasarana yang tersedia secara optimal, dengan menghasilkan output terbaik, atau bahkan maksimal jika memungkinkan.

Karyawan yang produktif memberikan kontribusi besar terhadap pertumbuhan dan dinamika perusahaan secara keseluruhan. Kinerja yang optimal menjadi syarat utama untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Untuk mencapai produktivitas yang optimal, terdapat faktor yang perlu diperhatikan. Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas yaitu stres kerja.

Menurut (Lesmana et al., 2024) Stres kerja merupakan segala situasi apa pun di tempat kerja yang dipandang orang sebagai suatu tuntutan dan dapat menyebabkan stres di tempat kerja. Sumber stres lainnya adalah pikiran dan emosi seseorang yang ditafsirkan sebagai ancaman nyata atau ancaman yang dibayangkan. Setiap orang, termasuk pekerja dalam sebuah organisasi, pernah mengalami stres. Stres karyawan dapat berasal dari berbagai sumber, termasuk orang, organisasi, kelompok, dan lingkungan. Penyebab stres yang berdampak pada karyawan dikenal sebagai anteseden stres, dan mereka berasal dari sumber internal dan eksternal, termasuk kelompok yang dipengaruhi oleh karyawan serta dari karyawan itu sendiri. Sementara itu, Menurut (Anggraini et al., 2023), stres dapat didefinisikan sebagai tekanan yang dirasakan oleh seorang pegawai ketika menghadapi tuntutan pekerjaan. Stres yang berlebihan dapat mengganggu kemampuan individu dalam menghadapi tantangan di lingkungan kerja. Kemampuan seseorang untuk mengatasi stres, memberikan respons yang tepat, dan

tetap mencapai tujuan yang diinginkan menjadi indikator keberhasilan dalam mengelola dampak stres. Jika seorang pegawai mampu melewati masa-masa penuh tekanan dan tetap mencapai hasil yang diharapkan, hal ini menunjukkan kemampuannya untuk mengendalikan stres tersebut. Oleh karena itu, pendekatan yang ideal terhadap stres adalah mengendalikan stres, bukan membiarkannya menguasai individu. Dalam hal ini, manajemen stres menjadi faktor penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang seimbang dan mendukung kinerja pegawai. Pengalaman stres kerja adalah hal yang tidak terhindarkan bagi setiap pegawai dalam suatu perusahaan. Stres kerja merupakan kondisi yang membutuhkan respons adaptif dari individu, atau dengan kata lain, stres kerja muncul sebagai akibat dari situasi atau tuntutan yang memerlukan penyesuaian. Dalam lingkungan perusahaan, berbagai faktor dapat memicu stres kerja. Pemahaman terhadap faktor-faktor ini menjadi langkah penting untuk penerapan manajemen stres yang efektif.

Keterampilan juga menjadi faktor yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan. Hal ini diungkapkan oleh (Sumantika et al., 2021) yang menyatakan bahwa keterampilan merupakan kompetensi yang terkait dengan tugas-tugas tertentu, seperti kemampuan mengoperasikan komputer atau berkomunikasi secara jelas demi mendukung tujuan dan misi kelompok. Keterampilan kerja (skill) juga mencakup kemampuan mental, manual, motorik, perseptual, serta kemampuan sosial individu. Keterampilan kerja adalah kecakapan atau keahlian dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang diperoleh melalui praktik, baik melalui latihan praktik maupun dari pengalaman. Sementara itu, menurut (Nur & Khair, 2021) keterampilan kerja mengacu pada kemampuan individu untuk melakukan aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaannya. Keterampilan kerja mengacu pada

keterampilan praktis seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Keterampilan di atas tidak semata-mata berkaitan dengan ciri fisik seseorang. Selain itu, keterampilan berfokus pada masalah otak, motorik, manual, persepsi, dan mungkin sosial.

Faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja ialah kompensasi. Menurut (Febriani et al., 2021) Kompensasi yang diterima karyawan merupakan bentuk penghargaan atas kontribusi dan partisipasi mereka terhadap perusahaan. Kompensasi menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan melalui pimpinan, karena hal ini berperan dalam membangun dan mempertahankan produktivitas kerja karyawan adalah salah satu upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kepuasan dan kinerja individu. Bagi pekerja sebagai individu, kompensasi memiliki peran penting karena besarnya kompensasi yang diterima sering dianggap sebagai indikator keberhasilan. Apabila kompensasi diberikan dengan tepat, hal ini dapat memengaruhi perilaku pekerja dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi (Tuyan et al., 2023). Sedangkan menurut (Farisi & Pane, 2020) Karyawan menerima kompensasi sebagai ucapan terima kasih atas kerja keras mereka. Karyawan mengetahui jumlah kompensasi yang akan mereka terima karena telah diputuskan dan diketahui sebelumnya. Karyawan sudah pasti mengetahui gaji yang akan mereka terima. Karyawan memandang gaji sebagai sesuatu yang sangat penting karena gaji menunjukkan seberapa besar usaha mereka dihargai oleh rekan-rekan sekerja, masyarakat, keluarga, dan pekerja itu sendiri. Di sinilah letak pentingnya membayar pekerja sebagai penjual tenaga kerja (baik mental maupun fisik).

Penelitian ini dilakukan di PT. Kinarya Selaras Solusi. Anak perusahaan dari layanan bisnis Kisel Group. PT Kinarya Selaras Solusi adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang Digital Business Advertising dan Digital Business Solution. Perusahaan yang didirikan pada tanggal 11 Maret 2004 ini merupakan inovasi bisnis yang dikembangkan Kisel, sebagai respon dari tuntutan dan perkembangan bisnis, yang mensyaratkan adanya support teknologi informasi yang handal bagi kelancaran proses pengelolaan bisnisnya. Dalam menjalankan operasional perusahaan, bahwa hasil produksi atau target penjualan yang di hasilkan oleh karyawan mengalami penurunan di karenakan menurunnya faktor produktivitas kerja dalam perusahaan tersebut. Hal ini dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

**Tabel 1. 1 Data Pencapaian Target PT. Kinarya Selaras Solusi Tahun 2024**

Bulan	Target	Jumlah Penjualan	Persentase
Januari	350.000	269.515	77%
Februari	350.000	271.892	78%
Maret	350.000	286.897	82%
April	350.000	275.153	79%
Mei	350.000	263.987	75%
Juni	350.000	278.845	80%
Juli	350.000	265.772	76%
Agustus	350.000	260.392	74%
September	350.000	246.037	70%
Oktober	350.000	238.835	68%
November	350.000	250.374	72%
Desember	350.000	264.153	75%

*Sumber: PT. Kinarya Selaras Solusi*

Berdasarkan tabel 1.1 diatas tampak bahwa produktivitas kerja karyawan dari bulan ke bulan terjadi penurunan tingkat output, padahal produktivitas kerja ini sangat diperlukan bagi PT. Kinarya Selaras Solusi. Apalagi dalam persaingan pasar yang menuntut perusahaan cermat dalam menyediakan layanan jasa sesuai dengan permintaan pasar dengan kualitas yang memuaskan. Tanpa adanya produktivitas kerja karyawan sebagai pelaku utama dalam kegiatan produksi, hal tersebut mustahil dapat tercapai.

Permasalahan lain yang ditemukan adalah yaitu stres kerja.. Berdasarkan pengamatan dan observasi langsung, terdapat beberapa masalah di ruang kerja, seperti tuntutan untuk berprestasi dan beban kerja yang semakin berat seiring perkembangan zaman. Selain itu, lingkungan kerja yang kurang kondusif serta notifikasi di luar jam kantor turut menjadi faktor yang memicu stres kerja.

Selain stres kerja, terdapat permasalahan lain yaitu keterampilan kerja. Terdapat beberapa karyawan yang belum memahami cara mengolah data dan mengoperasikan sistem, yang turut menghambat upaya pencapaian tujuan lembaga dan kemajuan produktivitas instansi

Pada sistem kompensasi, PT. Kinarya Selaras Solusi memberikan kompensasi kepada para karyawan sudah cukup baik. Namun, kurangnya penghargaan, bonus, dan insentif yang diberikan kepada karyawan berprestasi serta yang telah mencapai target tepat waktu.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ *Pengaruh Stres Kerja, Keterampilan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Kinarya Selaras Solusi*”.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka penulis mengidentifikasi beberapa masalah yang berkaitan dengan stres kerja, keterampilan kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT Kinarya Selaras Solusi sebagai berikut:

1. Rendahnya tingkat produktivitas karyawan dari bulan ke bulan, yang belum memenuhi standar perusahaan.

2. Tingginya tingkat stres kerja karyawan karena tuntutan untuk berprestasi serta beban kerja yang semakin berat dikarenakan perkembangan zaman yang semakin maju.
3. Kurangnya keterampilan kerja, terdapat beberapa karyawan belum memahami cara mengolah data dan mengoperasikan sistem sehingga tuntutan pekerjaan yang diemban oleh karyawan tidak berjalan dengan baik.
4. Kurangnya kompensasi dalam bentuk penghargaan, bonus dan insentif yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sesuai ketentuan yang ada.

### **1.3 Batasan Masalah**

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada PT. Kinarya Selaras Solusi, maka ditemukan berbagai permasalahan yang muncul berdasarkan fenomena masalah yang terdapat pada instansi.. Namun, menyadari adanya keterbatasan dana, waktu dan kemampuan, maka penulis memandang perlu memberi batasan masalah secara jelas, cermat dan teliti. Oleh karena itu, penulis membatasi variabel penelitian dengan memfokuskan pada stres kerja, keterampilan kerja, dan kompensasi, serta pengaruhnya terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. Kinarya Selaras Solusi.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pada PT.Kinarya Selaras Solusi?
2. Apakah Keterampilan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pada PT.Kinarya Selaras Solusi?

3. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Kinarya Selaras Solusi?
4. Apakah Stres Kerja, Keterampilan Kerja dan Kompensasi berpengaruh terhadap Produktivitas kerja pada PT. Kinarya Selaras Solusi?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang ingin dicapai penulis adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Kinarya Selaras Solusi.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Kinarya Selaras Solusi.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja pada PT. Kinarya Selaras Solusi.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja, keterampilan kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja pada PT. Kinarya Selaras Solusi.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Secara Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai salah satu bahan kajian dalam menambah ilmu pengetahuan, khususnya mengenai pengaruh stres kerja, keterampilan kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. Kinarya Selaras Solusi.

## 2. Manfaat Secara Praktis

### a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menyikapi sumber daya manusia yang menyangkut stres kerja, keterampilan kerja, kompensasi, dan produktivitas kerja.

### b. Bagi Pihak Akademi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan, khususnya terhadap ilmu manajemen sumber daya manusia serta dapat menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya mengenai tema yang sama.

## 3. Manfaat Bagi Penulis

Sebagai alat mempraktekkan teori-teori yang didapat selama perkuliahan sehingga penulis bisa mendapat pengetahuan secara praktis mengenai masalah-masalah yang dihadapi oleh perusahaan atau instansi.

## **BAB 2**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Produktivitas Kerja**

###### **2.1.1.1 Pengertian Produktivitas Kerja**

Menurut Sutrisno, (2019) mengungkapkan produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk, dan nilai.

Keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki oleh seorang karyawan merupakan faktor penting dalam mencapai produktivitas kerja. Dengan memiliki keterampilan dan pengetahuan yang memadai, seorang karyawan diharapkan dapat menyelesaikan tugasnya dengan lebih efisien. Singkatnya, semakin baik keterampilan yang dimiliki oleh seorang karyawan, semakin tinggi tingkat produktivitas dalam pekerjaannya.

Produktivitas kerja memerlukan perubahan sikap mental yang dilandasi kerja hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan cara kerja hari esok lebih baik dari hari ini. Peningkatan produktivitas, dilakukan oleh pribadi yang dinamis dan kreatif.

Menurut Candana Mitra et al., (2024), secara teknis produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (input). Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu. Berdasarkan

pengertian para ahli, peneliti menyimpulkan bahwa produktivitas adalah sikap mental karyawan yang mencerminkan kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan dan hasil yang diperoleh berdasarkan sumber daya yang digunakan.

#### **2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Produktivitas Kerja**

Menurut (Ansen & Norman, 2016), tujuan produktivitas adalah perbandingan antara efektivitas keluaran (pencapaian kinerja maksimal) dengan efisiensi satu masukan, yang dimaksudkan untuk mencapai keluaran organisasi semaksimal mungkin dengan biaya seminimal mungkin dalam jangka waktu tertentu.

Adapun menurut Martono Virona, (2019), manfaat-manfaat yang diperoleh melalui peningkatan produktivitas:

1. Bagi tenaga kerja, yaitu peningkatan kenyamanan dan keamanan kerja, moral dan semangat kerja, dan sebagainya.
2. Bagi organisasi/perusahaan, yaitu peningkatan keuntungan, penurunan biaya, dan peningkatan kepercayaan kar- yawannya.
3. Bagi negara, yaitu perbaikan kesejahteraan masyarakat, penurunan angka pengangguran, peningkatan utilitas

#### **2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang mempengaruhi Produktivitas kerja**

Menurut Yusuf, (2015) Faktor produktivitas manusia memiliki peran besar dalam menentukan sukses suatu usaha. Secara konseptual produktivitas manusia sering disebut sikap mental yang selalu memiliki pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus selalu lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas antara lain:

1. Pengetahuan (knowledge)
2. Keterampilan (skills)
3. Kemampuan (abilities)
4. Sikap (attitude)
5. Perilaku (behavior)

Menurut Wahyuni Catur, (2017), peningkatan produktivitas perusahaan dipengaruhi oleh beberapa hal, yaitu:

1. Faktor teknis, merupakan faktor yang berhubungan dengan penggunaan metode kerja dan metode kerja yang lebih baik, penerapan dan pemakaian fasilitas produksi yang efektif dan efisien.
2. Faktor manusia, merupakan faktor yang berpengaruh terhadap usaha manusia dalam menyelesaikan pekerjaan.

#### **2.1.1.4 Indikator-Indikator Produktivitas Kerja**

Menurut Sutrisno, (2019), Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, sebagai berikut:

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka. Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas.

## 2. Meningkatkan Hasil Yang Dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.

## 3. Semangat Kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

## 4. Pengembangan Diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan.

## 5. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

## 6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

## **2.1.2 Stres Kerja**

### **2.1.2.1 Pengertian Stres Kerja**

Utami et al., (2021) mengungkapkan bahwa stres merupakan fenomena multi dimensi yang kompleks berfokus pada hubungan dinamis antara seseorang dengan lingkungan. Perubahan fisiologis akibat ancaman, secara umum disebut respons stres. Individu yang tidak memiliki kemampuan menerima stressor menimbulkan respons negatif, sehingga diperlukan ketrampilan dan kemampuan individu untuk menyesuaikan diri dari stres.

Masalah stres kerja merupakan kondisi yang banyak terjadi, namun tidak mendapat perhatian bagi pengusaha/lembaga instansi sehingga tidak ada upaya penanganan bagi pekerja. Stres merupakan tekanan yang dialami pekerja akibat pekerjaannya. Umumnya stres kerja bersumber dari tekanan di tempat kerja, kondisi pekerjaan, tuntutan hidup yang tidak seimbang dengan pendapatan dari pekerjaan.

Yuli et al., (2018) Stres yang dialami karyawan saat menghadapi pekerjaan mereka dikenal sebagai "stress kerja". Hal ini dijelaskan oleh yang mendefinisikan stres kerja sebagai kondisi yang muncul dari interaksi manusia dengan pekerjaannya dan ditandai oleh manusia sebagai perubahan yang membuat mereka kesulitan untuk menjalankan fungsi normal mereka. Dapat dikatakan bahwa stres adalah reaksi fisik atau psikologis seorang karyawan terhadap kebutuhan atau permintaan organisasi. Stres di tempat kerja adalah serangkaian faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas individu dan lingkungan kerja mereka serta menyebabkan mereka menjadi kurang produktif.

### 2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang mempengaruhi stres kerja

Menurut (Yuli et al., 2018) Faktor-faktor yang menyebabkan stress (anteseden stress) bisa berasal dari luar dan dalam organisasi, dari kelompok, dan diri sendiri. Berikut faktor-faktor yang memengaruhi stres yaitu :

a. Faktor penilaian kognitif

Stres adalah pengalaman subjektif individu didasarkan atas persepsi terhadap situasi, baik dari dalam maupun dari luar. Setiap individu berbeda dalam mereaksi suatu stresor. Ada yang menganggap ringan, sedang, atau berat ada yang merasa tidak berdaya.

b. Faktor Pengalaman

Merupakan proses belajar mengajar tentang kenyataan kalau sering menghadapi suatu masalah dan bisa dihadapi dengan baik maka kalau dihadapkan pada masalah yang sama akan mudah diselesaikan.

c. Faktor Tuntutan

Besar kecilnya tuntutan akan mempengaruhi penanggulangan stres pada individu.

d. Faktor Pengaruh Interpersonal

Respon terhadap stres dipengaruhi oleh latar belakang dan pengalaman subjektif. Peningkatan kesadaran dan pemahaman terhadap suatu masalah bisa membantu mengatasi stres secara potensial.

Adapun menurut Mahawati et al., (2021), faktor-faktor yang memengaruhi stress kerja:

## 1. Faktor Internal

- Sinar
- Kebisingan
- Temperatur
- Udara

## 2. Faktor Eksternal

- Konflik peran
- Beban kerja
- Tanggung jawab terhadap orang lain
- Pengembangan karir

### **2.1.2.3 Dampak Stres Kerja**

Menurut Zainal & Ashar, (2023) Stres kerja dapat memiliki dampak yang signifikan pada kesejahteraan dan kinerja seseorang. Ketika seseorang mengalami stres kerja yang berkepanjangan dan tidak terkendali, dampaknya dapat dirasakan baik secara fisik maupun mental. Dalam bab ini, kita akan membahas beberapa dampak yang umum terjadi akibat stres kerja. Adapun dampak dari stres kerja adalah sebagai berikut:

#### a. Dampak Fisik

Stres kerja dapat berdampak negatif pada kesehatan fisik seseorang. Beban kerja yang berlebihan, tekanan yang tinggi, dan kurangnya waktu istirahat dapat menyebabkan berbagai masalah kesehatan. Beberapa dampak fisik yang umum terjadi akibat stres kerja antara lain:

- Kelelahan dan kelelahan kronis
- Gangguan tidur

- Gangguan pencernaan
- Penurunan sistem kekebalan tubuh
- Masalah kesehatan lainnya

b. Dampak Mental dan Emosional

Selain dampak fisik, stres kerja juga dapat berdampak pada kesehatan mental dan emosional seseorang. Beban kerja yang tinggi, tekanan yang konstan, dan kurangnya dukungan dapat menyebabkan masalah kesehatan mental yang serius. Beberapa dampak mental dan emosional yang umum terjadi akibat stres kerja antara lain:

- Kecemasan dan depresi
- Kurangnya motivasi dan kepuasan kerja
- Kesulitan konsentrasi dan fokus
- erubahan suasana hati dan emosi
- Peningkatan risiko gangguan mental

Dampak fisik, mental, dan emosional yang disebabkan oleh stres kerja dapat memiliki konsekuensi yang serius bagi individu maupun organisasi. Dengan cara ini, penting untuk memahami efek samping dari tekanan kerja dan melakukan apa pun yang diperlukan untuk mengelolanya dengan baik guna menjaga kesejahteraan dan kinerja yang optimal.

#### **2.1.2.4 Indikator-Indikator Stres Kerja**

Menurut Wahjoedi, (2023), indikator untuk mengukur stres kerja seorang karyawan adalah:

- a. Tidak mengetahui tugas pekerjaan.
- b. Konflik selama bekerja

- c. Waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan pekerjaan
- d. Ruang kerja yang tidak mencukupi
- e. Pekerjaan segera berakhir
- f. Tempat kerja yang tidak sehat
- g. Tersedianya jasa bantuan pekerjaan.

### **2.1.3 Keterampilan Kerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian Keterampilan Kerja**

Utaminingsih et al., (2024), mengungkapkan bahwa keterampilan kerja adalah kumpulan kemampuan dan pengetahuan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab tertentu di lingkungan profesional. Definisi keterampilan kerja mencakup berbagai aspek, mulai dari keterampilan teknis yang spesifik untuk tugas-tugas tertentu hingga keterampilan interpersonal yang memfasilitasi interaksi yang efektif di tempat kerja. Memahami dan mengelola keterampilan kerja dengan baik adalah kunci untuk meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan kualitas hasil kerja dalam suatu organisasi.

Setiap individu di tempat kerja tentu membawa keterampilan yang unik dan berbeda, yang disesuaikan dengan bidang atau disiplin yang mereka tekuni. Keterampilan kerja tidak muncul begitu saja dari pengalaman sehari-hari, melainkan merupakan hasil dari pelatihan yang sistematis, pengetahuan yang mendalam, ketekunan, serta pengalaman praktis yang dimiliki oleh karyawan. Individu yang memiliki keterampilan kerja yang baik biasanya mampu menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan efisien dan dapat menemukan solusi inovatif untuk berbagai masalah yang mungkin timbul.

Menurut Jumadin, (2023), Keterampilan kerja adalah keterampilan dasar yang diperlukan untuk mendapatkan, menjaga, dan melakukan pekerjaan dengan baik, ini adalah sekelompok keterampilan penting ditanamkan dalam diri masing-masing individu untuk menghasilkan tenaga kerja yang produktif, hal ini parallel dengan individu yang memiliki karakteristik kuat seperti, percaya diri, inovatif, produktif, terampil, kompetitif, determinasi, dan kreatif dalam menghadapi tantangan nasional maupun plat form global selain itu keterampilan kerja juga penting dalam semua profesi serta dalam pendidikan.

### **2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Keterampilan Kerja**

Menurut Dina et al., (2022), tujuan keterampilan kerja adalah untuk dapat menyelesaikan semua tugas secara efektif dan efisien tanpa kesulitan, yang menghasilkan kinerja pegawai yang baik. Pegawai dengan keterampilan kerja yang baik akan membantu organisasi mencapai tujuan mereka.

Adapun menurut (Nurhasanah, 2019), Keterampilan kerja memiliki manfaat besar bagi individu, bisnis, dan masyarakat secara keseluruhan. Bagi individu, keterampilan kerja memungkinkan mereka untuk mencapai lebih banyak hal dalam pekerjaan, meningkatkan produktivitas, dan membuka peluang karier yang lebih baik. Dengan kemampuan yang mumpuni, mereka dapat memperoleh kompensasi yang sesuai dengan pencapaian dan kontribusinya. Bagi bisnis, tenaga kerja yang terampil mendorong efisiensi operasional, inovasi, dan daya saing di pasar. Sementara itu, bagi masyarakat, keberadaan individu yang memiliki keterampilan kerja berkontribusi pada pertumbuhan ekonomi, pengurangan pengangguran, dan peningkatan kualitas hidup secara umum. Oleh karena itu,

pengembangan keterampilan kerja menjadi investasi penting untuk kemajuan bersama.

### **2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keterampilan Kerja**

Menurut (Yuliana & Yanuari, 2021), Mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi pada keterampilan:

#### 1) Motivasi

Yang merangsang dorongan untuk melaksanakan tugas yang berbeda. Seseorang akan termotivasi untuk menyelesaikan tugas dengan lebih cepat sesuai dengan proses yang diajarkan.

#### 2) Pengalaman

Untuk mengembangkan kemampuan mengambil tindakan yang lebih baik di masa lalu.

#### 3) Keahlian

Memiliki keahlian memungkinkan seseorang untuk mencapai keterampilan; memiliki keahlian akan meningkatkan kemahiran seseorang dalam melakukannya. Seseorang dapat bertindak sesuai dengan apa yang telah diajarkan ketika mereka memiliki kemampuan dan pengetahuan yang diperlukan. Menggunakan pelajaran yang telah diajarkan.

### **2.1.3.4 Indikator-Indikator Keterampilan Kerja**

Menurut Sentika et al., (2024), mendefinisikan kecakapan kerja sebagai seperangkat keterampilan, pengetahuan dan atribut yang membuat individu lebih mungkin untuk mendapatkan pekerjaan dan berhasil dalam bidang pekerjaan pilihan mereka, yang menguntungkan bagi dirinya, masyarakat dan perekonomian. Berikut aspek-aspek atau indikator keterampilan kerja:

### 1. Kualitas Individu

- Kelemah lembutan
- Kesadaran diri
- Kepercayaan diri
- Kemerdekaan

### 2. Keterampilan Inti

- Minat membaca
- Kemampuan berhitung
- Pengambilan informasi
- Kemampuan Bahasa

### 3. Keterampilan Proses

- Fasih computer
- Kesadaran komersial
- Sensivitas politik
- Kemampuan untuk bekerja lintas budaya

Adapun menurut Khaeruman et al., (2021), tolak ukur keterampilan kerja tidak ada yang mutlak, menurut Wahyudi tingkat keterampilan kerja dapat ditentukan oleh dua faktor yaitu sebagai berikut:

- a Kemampuan (*Ability*), Kemampuan merupakan hal yang diperlukan dalam melakukan suatu pekerjaan sehingga diperoleh hasil yang dapat dipertanggungjawabkan. Pegawai yang memiliki kemampuan yang baik dapat menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dengan baik tanpa mendapat bimbingan yang terus menerus dari atasan.

- b Pengalaman (*Experience*), Pengalaman merupakan lamanya masa kerja seorang pegawai yang diakui oleh instansi dalam jabatan yang bersangkutan.

## **2.1.4 Kompensasi**

### **2.1.4.1 Pengertian Kompensasi**

Menurut Sudaryo et al., (2018), Manajemen kompensasi merupakan salah satu bidang manajemen sumber daya manusia yang paling sulit dan menantang, karena mengandung banyak unsur dan memiliki dampak yang cukup panjang bagi tujuan-tujuan strategis organisasi. Tantangan yang dihadapi manajemen adalah menciptakan kondisi untuk memotivasi karyawan agar memberikan kinerja yang maksimal demi kemajuan perusahaan. Kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan. Menurut UU Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003, kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Sementara itu, menurut Tegar, (2019) Pengertian kompensasi merupakan hal fundamental bagi karyawan/pegawai, karena menurut para karyawan jumlah atau besaran kompensasi dapat merepresentasikan nilai dari suatu kinerja di antara mereka (karyawan) atau masyarakat. Sehingga dengan pemahaman tersebut, pengertian kompensasi di masyarakat akan membentuk pandangan bahwa apabila kompensasi tidak sesuai, kinerja, motivasi, dan kepuasan kerja dapat menurun secara signifikan.

Apabila sistem kompensasi berupa pemberian gaji atau upah kepada karyawan tidak sesuai dengan standar administrasi (tidak akuntabel), perusahaan

dapat menanggung risiko untuk kehilangan karyawannya. Parahnya perusahaan perlu menghabiskan biaya lebih besar untuk merekrut, menyeleksi, melatih, dan mengembangkan karyawan pengganti. Pada kondisi terbaik pun ketika karyawan tidak resign, tetap akan menurunkan kinerja mereka.

#### **2.1.4.2 Tujuan dan Manfaat Kompensasi**

Menurut Suwatno & Juni Priansa, (2022), Kompensasi harus mempunyai dampak positif, baik bagi karyawan maupun bagi perusahaan. Di bawah ini akan dijelaskan tujuan-manfaat kompensasi yaitu:

- **Ikatan Kerja Sama**

Pemberian kompensasi akan menciptakan suatu ikatan kerja sama yang formal antara pengusaha (perusahaan) dengan karyawan dalam kerangka organisasi, dimana pengusaha dan karyawan saling membutuhkan.

- **Kepuasan kerja**

Karyawan bekerja dengan mengerahkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, waktu, serta tenaga, yang semuanya ditujukan bagi pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, pengusaha harus memberikan kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah diberikan oleh karyawan tersebut, sehingga akan memberikan kepuasan kerja bagi karyawan.

- **Pengadaan Efektif**

Pengadaan karyawan akan efektif jika dibarengi dengan program kompensasi yang menarik. Dengan program pemberian kompensasi yang menarik, maka calon karyawan yang berkualifikasi baik dengan kemampuan dan keterampilan tinggi akan muncul, sesuai dengan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan.

- Motivasi

Kompensasi yang layak akan memberikan rangsangan serta memotivasi karyawan untuk memberikan kinerja terbaik dan menghasilkan produktivitas kerja yang optimal.

- Menjamin Keadilan

Kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan di antara karyawan dalam organisasi. Pemberian kompensasi juga berkaitan dengan keadilan internal maupun keadilan eksternal. Dengan pemberian kompensasi yang seperti itu juga akan lebih menjamin stabilitas karyawan.

- Disiplin

Pemberian kompensasi yang memadai akan mendorong tingkat kedisiplinan karyawan dalam bekerja. Karyawan juga akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku dalam perusahaan. Perilaku disiplin karyawan ditampilkan sebagai bentuk wujud terima kasih karyawan terhadap perusahaan atas kompensasi yang telah mereka terima.

- Pengaruh Serikat Pekerja

Keberadaan suatu perusahaan tidak bisa terlepas dari adanya pengaruh serikat buruh atau serikat pekerja. Serikat ini akan mempengaruhi besar kecilnya kompensasi yang diberikan perusahaan bagi karyawannya. Apabila serikat buruhnya kuat, maka bisa dipastikan tingkat kompensasi yang diberikan perusahaan bagi karyawan tinggi, begitu pun sebaliknya.

- Pengaruh Pemerintah

Pemerintah menjamin atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi masyarakat. Untuk itu, melalui kebijakan perundangan dan regulasi,

pemerintah mengeluarkan berbagai macam peraturan yang pada intinya untuk melindungi pekerja, sekaligus mendorong investasi dari para pengusaha agar mau menanamkan modalnya.

#### **2.1.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi**

Menurut Prabu Mangkunegara, (2018), Ada enam faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi, yaitu:

a. Faktor Pemerintah

Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi/angkutan, inflasi maupun devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai.

b. Penawaran Bersama antara Perusahaan dan Pegawai

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya. Hal ini terutama dilakukan oleh perusahaan dalam merekrut pegawai yang mempunyai keahlian dalam bidang tertentu yang sangat dibutuhkan di perusahaan.

c. Standar dan Biaya Hidup Pegawai

Kebijakan kompensasi perlu mempertimbangkan standar dan biaya hidup minimal pegawai. Hal ini karena kebutuhan dasar pegawai harus terpenuhi. Dengan terpenuhinya kebutuhan dasar pegawai dan keluarganya, maka pegawai akan merasa aman.

d. Ukuran Perbandingan Upah

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi pula oleh ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan pegawai, masa kerja pegawai.

e. Permintaan dan Persediaan

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar.

f. Kemampuan Membayar

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah pegawai.

#### **2.1.4.4 Indikator-Indikator Kompensasi**

Menurut (Rambe et al., 2018) indikator kompensasi yaitu :

1. Tingkat bayaran
2. Struktur pembayaran
3. Penentuan bayaran individu
4. Metode pembayaran
5. Kontrol pembayaran

Adapun menurut (Pratama & Pasaribu, 2021) indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi karyawan adalah sebagai berikut :

1. Upah dan gaji
2. Insentif
3. Tunjangan
4. Fasilitas

Perusahaan dapat menggunakan indikator-indikator diatas sebagai panduan untuk menggaji karyawannya dengan tepat. Dengan menawarkan upah yang sesuai,

pekerja akan lebih senang bekerja untuk perusahaan dan berkontribusi pada keberhasilannya. Hal ini akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

## **2.2 Kerangka Berpikir Konseptual**

Kerangka konseptual merupakan hubungan antara satu konsep dengan konsep lainnya yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti. Tujuannya adalah untuk menjelaskan secara rinci topik yang dibahas. Untuk mendapatkan penjelasan dan gambaran lebih terperinci tentang Pengaruh Stres Kerja, Keterampilan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Kinarya Selaras Solusi. Berikut kerangka konsep yang dikembangkan dan diharapkan dapat memberikan wawasan tentang penelitian yang dilakukan oleh penulis.

### **2.2.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja**

Menurut (Safitri, 2019), Stres kerja pada tingkat tertentu dapat mendorong tubuh untuk berfungsi lebih optimal, sehingga karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan lebih baik, intensif, atau cepat. Dalam situasi ini, stres berfungsi sebagai motivasi yang meningkatkan produktivitas. Namun, jika stres kerja dibiarkan berlarut-larut dan tidak dikelola dengan baik, hal ini justru dapat berbalik menjadi faktor yang merugikan. Stres yang berkepanjangan dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, penurunan motivasi, serta menurunkan kualitas hasil kerja. Oleh karena itu, meskipun stres dapat memberikan manfaat produktivitas dalam jangka pendek, manajemen perusahaan perlu memastikan bahwa stres kerja tetap berada pada tingkat yang terkendali agar tidak berdampak negatif pada produktivitas karyawan dalam jangka panjang.

Hasil penelitian sebelumnya oleh (Wibowo & Listen, 2019), (Cherny & Kartikasari, 2017), (Ariansah & Wahyuningsih, 2023), dan (Farisi & Pane, 2020)

pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan.

### **2.2.2 Pengaruh Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja**

Menurut (Sumantika et al., 2021), Keterampilan kerja, seperti keterampilan dasar, teknis, interpersonal, dan kemampuan penyelesaian masalah, merupakan elemen krusial dalam meningkatkan produktivitas kerja. Keterampilan dasar memastikan karyawan mampu memahami dan menjalankan tugas sesuai prosedur, sementara keterampilan teknis memungkinkan mereka menggunakan alat atau teknologi yang relevan dengan pekerjaan mereka. Keterampilan interpersonal berperan penting dalam menciptakan kolaborasi yang efektif di lingkungan kerja, sedangkan kemampuan penyelesaian masalah mendorong inovasi dan adaptasi dalam menghadapi tantangan. Selain itu, pengalaman kerja menjadi faktor pendukung yang tidak kalah penting, karena dengan pengalaman, karyawan dapat melaksanakan tugas dengan lebih terampil dan percaya diri, baik berdasarkan pembagian kerja sesuai keahlian mereka maupun arahan dari atasan. Kombinasi keterampilan dan pengalaman ini tidak hanya meningkatkan efisiensi individu, tetapi juga mendukung keberhasilan tim dan organisasi secara keseluruhan.

Hasil penelitian sebelumnya oleh (Setyanti et al., 2022), (Febriani et al., 2021), (Nur & Khair, 2021) dan (Sandhi et al., 2023), pengaruh keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan.

### **2.2.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja**

Menurut (Febriani et al., 2021), Menjelaskan bahwa kompensasi yang diterima oleh karyawan merupakan bentuk penghargaan atas kontribusi dan partisipasi mereka kepada perusahaan. Kompensasi ini memiliki peran penting

dalam menciptakan motivasi kerja, karena karyawan merasa dihargai atas upaya dan dedikasi mereka. Selain itu, kompensasi yang adil dan sesuai dapat mempertahankan produktivitas kerja dengan menjaga kepuasan karyawan dan memotivasi mereka untuk terus memberikan kinerja terbaik. Oleh karena itu, perusahaan melalui pimpinan perlu memperhatikan sistem kompensasi yang diterapkan, karena hal ini tidak hanya memengaruhi kinerja individu, tetapi juga secara langsung berdampak pada keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Hasil penelitian sebelumnya oleh (Agustini & Dewi, 2019), (Tanjung et al., 2020), (Purnomo & Utami, 2021), dan (Pratama & Pasaribu, 2021) pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan.

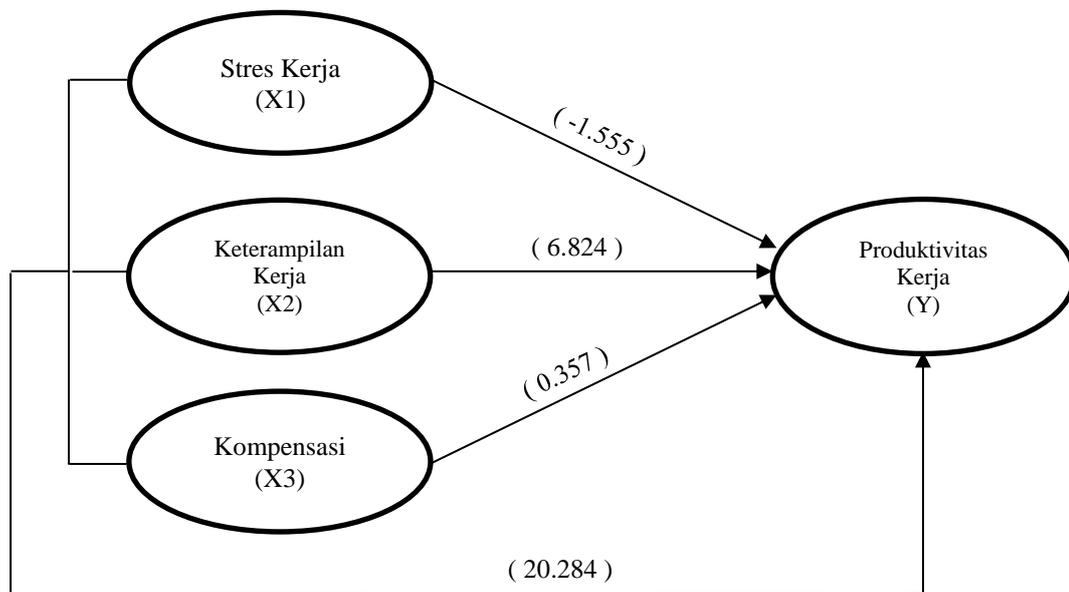
#### **2.2.4 Pengaruh Stres Kerja, Keterampilan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja**

Menurut (Mareta et al., 2024), menegaskan bahwa keterampilan, kompensasi, dan stres kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Karyawan dengan keterampilan yang relevan dan memadai cenderung lebih efisien dalam menyelesaikan tugas, sehingga meningkatkan produktivitas mereka. Selain itu, kompensasi yang adil dan sesuai dengan ekspektasi tidak hanya mendorong motivasi, tetapi juga meningkatkan kepuasan kerja, yang berdampak positif pada kinerja secara keseluruhan. Di sisi lain, stres kerja yang dikelola dengan baik mampu mengurangi risiko kelelahan, memungkinkan karyawan untuk tetap fokus dan menghasilkan hasil kerja yang lebih baik. Dengan demikian, ketiga komponen ini saling terkait dalam memengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan. Oleh karena itu, manajemen

perlu mempertimbangkan keterampilan, kompensasi, dan pengelolaan stres sebagai prioritas dalam menciptakan lingkungan kerja yang ideal dan mendukung produktivitas kerja.

Hasil penelitian sebelumnya oleh , (Misniadi & Rizqi, 2022), (Hidayati, 2023), (Nurhasan & Nugroho, 2023) dan (Manihuruk & Tirtayasa, 2020) pengaruh stres kerja, keterampilan kerja dan kompensasi menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan.

Berdasarkan uraian kerangka konseptual tersebut, maka penulis membuat gambar kerangka konseptual agar dapat lebih jelas pengaruh dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut ini skema gambar kerangka konseptual :



**Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual Pengaruh Stres Kerja, Keterampilan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja**

### 2.3 Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan formal menyajikan hubungan yang diharapkan antara variabel independent dan variabel dependen. Menurut (Yam & Taufik, 2021) hipotesis adalah jawaban sementara yang hendak diuji kebenarannya melalui penelitian. Berdasarkan uraian definisi bisa ditarik kesimpulan bahwa dalam hipotesis terdapat beberapa komponen penting yakni dugaan sementara, hubungan antar variabel dan uji kebenaran. Berdasarkan kerangka konseptual di atas dapat diambil hipotesis sebagai berikut :

1. Stres Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pada PT Kinarya Selaras Solusi.
2. Keterampilan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pada PT Kinarya Selaras Solusi.
3. Kompensasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pada PT Kinarya Selaras Solusi.
4. Stres Kerja, Keterampilan Kerja Dan Kompensasi berpengaruh terhadap Produktivitas pada PT Kinarya Selaras Solusi.

## BAB 3 METODE PENELITIAN

### 3.1 Jenis Penelitian

Metode ini menggunakan jenis penelitian (Umsu, 2021). Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sembiring et al., (2024), Penelitian asosiatif merupakan jenis penelitian yang fokus pada pencarian hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Dalam hal ini, setidaknya harus ada dua variabel yang diidentifikasi dan dihubungkan satu sama lain.

### 3.2 Definisi Operasional

Menurut (Ridha, 2017), Definisi operasional adalah penjabaran yang menjadikan variabel-variabel penelitian lebih konkret, khususnya dalam kaitannya dengan proses pengukurannya. Definisi ini memungkinkan konsep-konsep yang abstrak diubah menjadi bentuk yang dapat diukur, sehingga mempermudah peneliti dalam melakukan pengukuran. Definisi operasional variabel dapat diartikan sebagai proses mengubah konsep abstrak menjadi deskripsi perilaku atau fenomena yang dapat diuji dan diverifikasi oleh orang lain berdasarkan variabel yang digunakan. Adapun definisi operasional dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel**

No	Variabel	Definisi	Indikator
1	Stres Kerja (X1)	Stres kerja adalah kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, proses mental, dan kondisi fisik seseorang, sehingga dapat menghambat kemampuan dalam mengelola lingkungan dan menyelesaikan tugas, yang pada akhirnya berdampak negatif pada kinerja pekerjaan.	a. Tidak mengetahui tugas pekerjaan. b. Konflik selama bekerja c. Waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan pekerjaan d. Ruang kerja yang tidak mencukupi e. Pekerjaan segera berakhir Wahjoedi, (2023)

No	Variabel	Definisi	Indikator
		(Manihuruk & Tirtayasa, 2020)	
2	Keterampilan Kerja (X2)	Keterampilan kerja adalah kemampuan atau kecakapan praktis individu dalam melakukan aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaannya secara efektif dan efisien. (Nur & Khair, 2021)	1. Kualitas individu 2. Keterampilan Proses 3. Keterampilan proses Sentika et al., (2024)
3	Kompensasi (X3)	Kompensasi adalah imbalan finansial maupun non-finansial, baik langsung maupun tidak langsung, yang diterima karyawan sebagai penghargaan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan atau organisasi. (Rambe et al., 2018)	1. Upah dan gaji 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Fasilitas (Pratama & Pasaribu, 2021)
4	Produktivitas Kerja (Y)	Produktivitas adalah ukuran keberhasilan yang diperoleh dengan membandingkan nilai output yang dihasilkan dengan jumlah sumber daya dan upaya yang digunakan untuk mencapainya. (Siswadi, 2019)	1) Kemampuan 2) Meningkatkan hasil yang dicapai 3) Semangat kerja 4) Pengembangan diri 5) Mutu 6) Efisiensi Sutrisno, (2019)

### 3.3 Tempat Dan Waktu Penelitian

#### 3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Kinarya Selaras Solusi, JL. RS Haji Ruko No 72, Kecamatan Percut Sei Tuan, Kabupaten Deli Serdang, Provinsi Sumatera Utara 20371, Indonesia.

#### 3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan mulai dari bulan Oktober 2024 sampai dengan Januari 2025 dengan rincian sebagai berikut :

**Tabel 3. 2 Rencana Jadwal Penelitian**

No	Aktivitas Penelitian	Oktober				November				Desember				Januari				Februari				Maret				April			
		2024				2024				2025				2025				2025				2025							
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul		■																										
2	Penelitian Pendahuluan			■	■	■	■																						
3	Penyusunan Proposal							■	■	■	■	■	■																
4	Bimbingan Proposal													■	■														
5	Seminar Proposal																	■											
6	Penyempurnaan Proposal																		■										
7	Pengumpulan Data																			■									
8	Pengolahan Data																				■	■							
9	Penyusunan Skripsi																					■							
10	Bimbingan Skripsi																						■	■	■				
11	Sidang Meja Hijau																									■			
12	Penyempurnaan Skripsi																										■		

### 3.4 Populasi dan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

Menurut Sembiring et al., (2024), populasi merupakan gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti, karena sebagai sebuah semesta penelitian. Keseluruhan dari karakteristik atau unit hasil pengukuran yang menjadi subyek atau obyek penelitian yang berada dalam satu wilayah atau memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian. Dalam penelitian ini, populasi yang dimaksud adalah seluruh karyawan di PT Kinarya Selaras Solusi, yang jumlahnya mencapai 86 orang.

### **3.4.2 Sampel**

Menurut Sembiring et al., (2024), sampel adalah bagian kecil dari populasi yang dipilih secara sengaja oleh peneliti untuk diamati. Sampel ini memiliki ukuran lebih kecil dibandingkan populasi dan berfungsi sebagai representasi dari populasi secara keseluruhan. Dalam penelitian ini, teknik penentuan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan sangat kecil. Istilah lain sampling jenuh adalah sensus. Oleh karena itu, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 86 orang karyawan.

### **3.5 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah:

#### **3.5.1 Wawancara**

Wawancara adalah salah satu teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian. Secara sederhana, wawancara dapat diartikan sebagai suatu proses interaksi antara pewawancara dan sumber informasi (orang yang diwawancarai) melalui komunikasi secara langsung.

#### **3.5.2 Angket (Kuesioner)**

Kuesioner adalah serangkaian pertanyaan yang disusun oleh peneliti untuk menggali pendapat atau persepsi responden terkait variabel yang sedang diteliti. Metode pengumpulan data ini dilakukan dengan menyusun daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang diberikan kepada karyawan di PT Kinarya Selaras Solusi,

menggunakan skala Likert. Setiap pertanyaan dilengkapi dengan lima pilihan jawaban dalam bentuk checklist.

**Tabel 3. 3 Skala Likert**

Kategori	Bobot
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Kurang Setuju (KS)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

Untuk menguji apakah instrument yang diukur cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukurannya maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas:

### 3.5.3 Uji Validitas

Uji Validasi berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrumen valid/benar maka hasil pengukuran pun kemungkinan akan benar. Dengan menggunakan product moment rumusan yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum x_1 y_1 - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\}\{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

*Sumber:* ((Juliandi et al., 2016)

Keterangan :

$r_{xy}$  = koefisien korelasi r pearson

$n$  = jumlah sampel / observasi

$x$  = variabel bebas / variabel pertama

$y$  = variabel terikat / variabel kedua

Kriteria penarikan kesimpulan :

Uji Validitas dapat dikatakan valid apabila signifikan  $< 0,05$  atau 5 %. Uji validitas penelitian ini dilakukan dengan membandingkan nilai r-hitung dengan nilai r-tabel untuk degree of freedom (df)= n-2. Jika r-hitung lebih besar dari r-tabel dan nilai positif.

Adapun kriteria penilaian uji validitas adalah :

- a. Apabila r hitung  $>$  r tabel, maka item kuisioner tersebut valid.
- b. Apabila r hitung  $<$  r tabel, maka item kuisioner tersebut tidak valid

**Tabel 3. 4 Tabel Uji Validitas**

Produktivitas Kerja (Y)			
Item	R tabel	R hitung	Keterangan
Y1	0,2096	0,801	Valid
Y2	0,2096	0,815	Valid
Y3	0,2096	0,823	Valid
Y4	0,2096	0,858	Valid
Y5	0,2096	0,824	Valid
Y6	0,2096	0,827	Valid
Y7	0,2096	0,851	Valid
Y8	0,2096	0,703	Valid
Y9	0,2096	0,842	Valid
Y10	0,2096	0,840	Valid
Y11	0,2096	0,864	Valid
Y12	0,2096	0,829	Valid

Stres Kerja (X1)			
Item	R tabel	R hitung	Keterangan
X1.1	0,2096	0,653	Valid
X1.2	0,2096	0,836	Valid
X1.3	0,2096	0,886	Valid
X1.4	0,2096	0,891	Valid
X1.5	0,2096	0,870	Valid
X1.6	0,2096	0,934	Valid
X1.7	0,2096	0,902	Valid
X1.8	0,2096	0,869	Valid
X1.9	0,2096	0,774	Valid
X1.10	0,2096	0,739	Valid

Keterampilan Kerja (X2)			
Item	R tabel	R hitung	Keterangan
X2.1	0,2096	0,808	Valid
X2.2	0,2096	0,794	Valid
X2.3	0,2096	0,849	Valid
X2.4	0,2096	0,849	Valid
X2.5	0,2096	0,800	Valid
X2.6	0,2096	0,692	Valid
X2.7	0,2096	0,755	Valid
X2.8	0,2096	0,851	Valid

Kompensasi (X3)			
Item	R tabel	R hitung	Keterangan
X3.1	0,2096	0,623	Valid
X3.2	0,2096	0,633	Valid
X3.3	0,2096	0,745	Valid
X3.4	0,2096	0,752	Valid
X3.5	0,2096	0,767	Valid
X3.6	0,2096	0,821	Valid
X3.7	0,2096	0,707	Valid
X3.8	0,2096	0,790	Valid

*Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2025)*

Berdasarkan uji validitas pada variabel pengetahuan maka dapat dilihat bahwa semua item pertanyaan memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel 0,2096. Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument telah valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

### 3.5.4 Uji Reabilitas

Tujuan pengujian reabilitas untuk menilai apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi. Uji reabilitas dilakukan setelah uji validitas atas pernyataan yang telah valid. Pengujian reabilitas dapat menggunakan teknik Cronbach Alpha dengan rumus :

$$r = \left[ \frac{k}{(k - 1)} \right] \left[ \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma^2} \right]$$

*Sumber: ((Juliandi et al., 2016)*

Keterangan :

$r$  = reabilitas instrument (*Cronbach alpha*)

$k$  = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$  = jumlah varian butir

$\sigma^2$  = varian total

Kriteria pengujinya :

- 1) Jika nilai koefisien reabilitas yakni cronbach alpa  $> 0,60$  maka Instrument variabel adalah reliable (terpercaya)
- 2) Jika nilai cronbach alpha  $< 0,60$  maka variabel tidak reliabel (tidak dipercaya)

**Tabel 3. 5 Tabel Uji Reabilitas**

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Standar	Keterangan
Y	0,956	0,6	Reliabel
X1	0,953	0,6	Reliabel
X2	0,917	0,6	Reliabel
X3	0,874	0,6	Reliabel

*Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2025)*

Dari data diatas dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas instrument menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penelitian sudah memadai karena semua variabel  $> 0,60$ . Dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dari setiap variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti atau dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya.

### **3.6 Teknik Analisis Data**

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian menggunakan fitur program Statistical Package for Social Sciences (SPSS) versi 27. Untuk menguji apakah

instrument yang diukur cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukurannya maka dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Kemudian untuk menganalisis data menggunakan rumus, yaitu metode regresi linear berganda, uji asumsi klasik, pengujian hipotesis dan koefisien determinasi (R-Square).

### 3.6.1 Metode Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

*Sumber:* (Juliandi et al., 2016)

Keterangan:

Y	=	Produktivitas Kerja
X1	=	Stres Kerja
X2	=	Keterampilan Kerja
X3	=	Kompensasi
$\alpha$	=	Konstanta
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$	=	Besaran koefisien dari masing-masing variabel
e	=	Error Terms

Suatu perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistik berada dalam daerah signifikan secara statistik, apabila nilai uji statistik berada dalam daerah kritis (daerah dimana  $H_0$  ditolak). Sebaliknya, disebut signifikan bila uji statistik berada dalam daerah  $H_0$  diterima.

### **3.6.2 Uji Asumsi Klasik**

Sebelum melakukan uji regresi berganda dilakukan uji persyaratan regresi yang disebut dengan uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik regresi berganda bertujuan “untuk melihat apakah dalam model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik. Jika model adalah model yang baik, maka hasil analisis regresi layak dijadikan sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau untuk tujuan pemecahan masalah praktis”. Adapun syarat yang dilakukan untuk dalam pengujian regresi meliputi uji normalitas, uji multi kolinearitas, uji heterokedastisitas.

#### **3.6.2.1 Uji Normalitas**

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel terikat atau bebasnya memiliki distribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas dapat dilihat dengan melihat P-Plot. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, sehingga data dalam model regresi penelitian cenderung normal. Selanjutnya pengujian normalitas dapat di lihat dari grafik histogram. Pola berdistribusi normal apabila kurva memiliki kecenderungan yang berimbang, baik pada sisi kiri maupun kanan dan kurva berbentuk menyerupai lonceng yang sempurna. Adapun pengujian normalitas data dengan menggunakan cara kolmogorov smirnov. Kriteria untuk menentukan normal atau tidaknya data, maka dapat dilihat pada nilai probabilitisnya. Data adalah normal, jika nilai kolmogrog smirnov adalah tidak signifikan (Asymp. Sig (2-tailed)  $> \alpha 0,05$ ).

#### **3.6.2.2 Uji Multikolinearitas**

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen. Jika variabel Apabila terdapat

korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (Variance Inflation Factor) antar variabel independen dan nilai tolerance. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance  $< 0,10$  atau sama dengan  $VIF > 10$ .

### **3.6.2.3 Uji Heterokedastisitas**

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas. Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah :

1. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

### **3.6.3 Pengujian Hipotesis**

#### **3.6.3.1 Uji secara Parsial (Uji t)**

Pengujian uji t digunakan untuk menguji setiap variabel bebas atau independen variabel, apakah variabel stres kerja (X1), keterampilan kerja (X2), dan kompensasi (X3) mempunyai pengaruh yang positif serta signifikan terhadap variabel terikat atau dependen variabel produktivitas kerja (Y).

Untuk mengetahui tingkat signifikan dapat dilakukan uji t dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{r^2}}$$

Sumber: (Juliandi et al., 2016)

Keterangan :

$t$  = Yang dikonsultasikan dengan tabel t

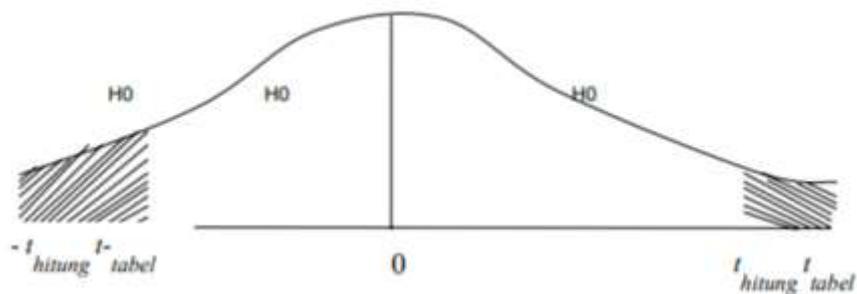
$r$  = Korelasi parsial yang ditemukan

$n$  = Jumlah sampel

Ketentuan :

Jika nilai t dengan probabilitas kolerasi yakni sig-2 tailed < taraf signifikan ( $\alpha$ ) sebesar 0,05 maka  $H_0$  diterima, sehingga tidak ada kolerasi tidak signifikan antara variabel X dan Y. Sedangkan jika nilai t dengan probabilitas t dengan kolerasi yakni sig-2 tailed > taraf signifikan ( $\alpha$ ) sebesar 0,05 maka  $H_0$  ditolak. Sehingga ada kolerasi signifikan antar variabel X dan Y.

Pengujian hipotesis



**Gambar 3. 1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t**

Kriteria pengujian :

a) Jika  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  berarti  $H_0$  ditolak (bahwa variabel bebas berpengaruh terhadap produktivitas kerja)

b) Jika  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel berarti  $H_0$  diterima (bahwa variabel bebas tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja).

### 3.6.3.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan secara serentak apakah variabel bebas atau independen variabel ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh yang positif atau negatif, serta signifikan terhadap variabel terikat atau dependen variabel ( $Y$ ). Untuk menguji signifikan koefisien kolerasi ganda dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$f_h = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

*Sumber:* (Juliandi et al., 2016)

Keterangan :

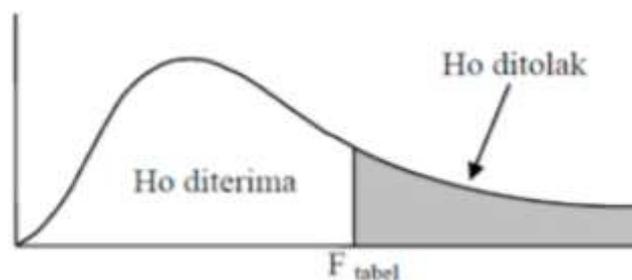
$F$  = Tingkat signifikan

$k$  = Jumlah variabel independen

$R^2$  = Koefisien kolerasi ganda

$n$  = Jumlah sampel

Pengujian Hipotesis



**Gambar 3. 2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F**

Keterangan :

$F_{hitung}$  = Hasil perhitungan kolerasi variabel bebas terhadap variabel terikat

$F_{tabel}$  = Nilai F dalam berdasarkan n (sampel Penelitian)

Kriteria pengujian :

1) Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  berarti  $H_0$  ditolak (bahwa variabel bebas berpengaruh terhadap Produktivitas)

2) Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  berarti  $H_0$  diterima (bahwa variabel bebas tidak berpengaruh terhadap Produktivitas).

### 3.6.4 Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien Determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen (Stres Kerja, Keterampilan Kerja, dan Kompensasi) dalam menerangkan variabel dependen (Produktivitas Kerja). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Jika nilai semakin kecil (mendekati nol) berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel independen memberikan hamper semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen atau memiliki pengaruh yang besar dengan rumus determinasi sebagai berikut:

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

*Sumber:* (Juliandi et al., 2016)

Dimana :

D = Koefisien determinasi

R = Koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

100% = Persentasi kontribusi

Untuk mengetahui metode estimasi yang memberikan hasil yang lebih baik, maka kriteria yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai R-Square ( $R^2$ ) yang menunjukkan seberapa besar proporsi variasi variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel independen. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

## **BAB 4**

### **HASIL PENELITIAN**

#### **4.1 Deskripsi Data**

##### **4.1.1 Deskripsi Variabel Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PT. Kinarya Selaras Solusi, dalam penelitian ini penulis mengolah angket dalam bentuk data yang terdiri dari 12 pernyataan untuk variabel Produktivitas Kerja (Y), 10 pernyataan untuk variabel Stres Kerja (X1), 8 pernyataan untuk variabel Keterampilan Kerja (X2) ,dan 8 pertanyaan untuk variabel Kompensasi (X3), kuesioner yang disebarakan ini diberikan kepada 86 karyawan PT. Kinarya Selaras Solusi sebagai sample penelitian dan dengan menggunakan skala likert dengan 5 (lima) opsi berbentuk table checklist.

Ketentuan di atas berlaku dengan menghitung X dan Y, jadi setiap responden untuk menjawab kuesioner memiliki skor paling tinggi 5 point dan skor terendah 1 point, yang kemudian selanjutnya data dideskripsikan melalui data primer berupa kuesioner yang telah diuji dibawah ini.

##### **4.1.2 Karakteristik Responden**

###### **4.1.2.1 Identitas Berdasarkan Identitas Responden**

Data di dalam tabel- tabel di bawah ini menunjukkan identitas responden yang terdiri dari jenis kelamin, Pendidikan, usia, dan lama bekerja.

**Tabel 4. 1 Jenis Kelamin Responden**

<b>No</b>	<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
1.	Laki-Laki	48	55,8 %
2.	Perempuan	38	44,2 %
<b>Total</b>		<b>86</b>	<b>100 %</b>

*Sumber: Hasil Kuesioner, 2025 (data diolah)*

Dari tabel di atas bisa dilihat bahwa peresentase responden terdiri dari 48 (55,8 %) orang laki-laki dan perempuan sebanyak 38 (44,2 %) orang. Bisa ditarik

kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden PT. Kinarya Selaras Solusi adalah Laki-laki

#### 4.1.2.2 Identitas Berdasarkan Usia

Berikut ini merupakan hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Kinarya Selaras Solusi yang menghasilkan karakteristik responden berdasarkan usia responden sebanyak 86 responden, dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4. 2 Usia Responden**

No	Usia	Jumlah	Persentase
1.	20 - 30	39	45,3 %
2.	31 - 40	37	43 %
3	41 – 50	5	5,8 %
4	> 50	5	5,8 %
<b>Total</b>		<b>86</b>	<b>100 %</b>

*Sumber : Hasil Kuesioner, 2025 (data diolah)*

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa dari 86 responden terdapat 39 orang (45,3 %) yang berusia 20 – 30 tahun, 37 orang (43 %) yang berusia 31 – 40 tahun, 5 orang (5,8 %) yang berusia 41 – 50 tahun, dan 5 orang (5,8 %) yang berusia diatas 50 tahun. Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah karyawan yang berusia 20 – 30 tahun yakni sebanyak 39 orang (45,3 %).

#### 4.1.2.3 Identitas Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berikut ini merupakan hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Kinarya Selaras Solusi yang menghasilkan karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir sebanyak 86 responden, dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4. 3 Pendidikan Terakhir Responden**

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
1.	SMA / SMK	34	39,5 %
2.	Diploma	11	12,8 %
3	S1	40	46,5 %
4	S2	1	1,2 %
5	S3	-	-
<b>Total</b>		<b>86</b>	<b>100 %</b>

*Sumber : Hasil Kuesioner, 2025 (data diolah)*

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa dari 86 responden terdapat 34 orang (39,5 %) yang berpendidikan terakhir SMA/SMK, 11 orang (12,8 %) yang berpendidikan terakhir Diploma, 40 orang (46,5 %) yang berpendidikan terakhir S1, dan 1 orang (1,2 %) yang berpendidikan terakhir S2.

Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah karyawan yang berpendidikan terakhir S1 yakni sebanyak 40 orang (46,5 %).

#### **4.1.2.4 Identitas Berdasarkan Lama Bekerja**

Berikut ini merupakan hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Kinarya Selaras Solusi yang menghasilkan karakteristik responden berdasarkan lama bekerja sebanyak 86 responden, dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4. 4 Lama Bekerja Responden**

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1.	1 – 5 Tahun	47	54,7 %
2.	6 – 10 Tahun	27	31,4 %
3	> 10	12	14 %
<b>Total</b>		<b>86</b>	<b>100 %</b>

*Sumber : Hasil Kuesioner, 2025 (data diolah)*

Berdasarkan table diatas menunjukkan bahwa dari 86 responden terdapat 47 orang (54,7 %) yang sudah bekerja 1- 5 tahun, 27 orang (31,4 %) yang sudah bekerja 6 – 10 tahun, dan 12 orang (14 %) yang sudah bekerja lebih dari 10 tahun.

Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah karyawan yang sudah bekerja 1 - 5 tahun yakni sebanyak 47 orang (54,7 %).

#### 4.1.3 Deskripsi Hasil Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 4 variabel yaitu Produktivitas Kerja (Y), Stres Kerja (X1), Keterampilan Kerja (X2), dan Kompensasi (X3). Deskripsi hasil pernyataan akan menampilkan opsi jawaban setiap responden terhadap item pernyataan yang dirangkum dalam tabel.

##### 4.1.3.1 Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Kinarya Selaras Solusi diperoleh nilai nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel produktivitas kerja (Y) sebagai berikut :

**Tabel 4. 5 Skor Kuesioner Variabel Produktivitas Kerja**

Produktivitas Kerja (Y)												
No	STS		TS		KS		S		SS		Total	
Perny	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	1	1,2%	3	3,5%	9	10,5%	43	50%	30	34,9%	86	100%
2	1	1,2%	0	0%	10	11,6%	46	53,5%	29	33,7%	86	100%
3	1	1,2%	1	1,2%	11	12,8%	55	64%	18	20,9%	86	100%
4	1	1,2%	0	0%	7	8,1%	39	45,3%	39	45,3%	86	100%
5	1	1,2%	0	0%	13	15,1%	41	47,7%	31	36%	86	100%
6	1	1,2%	0	0%	9	10,5%	38	44,2%	38	44,2%	86	100%
7	1	1,2%	1	1,2%	11	12,8%	44	51,2%	29	33,7%	86	100%
8	2	2,3%	1	1,2%	15	17,4%	47	54,7%	21	24,4%	86	100%
9	1	1,2%	0	0%	10	11,6%	35	40,7%	40	46,5%	86	100%
10	1	1,2%	2	2,3%	13	15,1%	45	52,3%	25	29,1%	86	100%
11	1	1,2%	0	0%	8	9,3%	51	59,3%	26	30,2%	86	100%
12	1	1,2%	2	2,3%	14	16,3%	43	50%	26	30,2%	86	100%

*Sumber : Hasil Kuesioner, 2025 (data diolah)*

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan variabel produktivitas kerja adalah sebagai berikut :

1. Saya menguasai bidang pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Jawaban responden mayoritas yang menjawab setuju sebanyak 43 orang (50 %).
2. Saya memiliki keahlian yang sangat baik dalam melakukan tugas pekerjaan. Jawaban responden mayoritas yang menjawab setuju sebanyak 46 orang (53,5 %).
3. Pekerjaan yang saya hasilkan sudah sesuai dengan target perusahaan. Jawaban responden mayoritas yang menjawab setuju sebanyak 55 orang (64 %).
4. Saya selalu bekerja bersungguh-sungguh agar tidak terjadi kesalahan. Jawaban responden mayoritas yang menjawab setuju dan sangat setuju sebanyak 39 orang (45,3 %).
5. Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan oleh atasan. Jawaban responden mayoritas yang menjawab setuju sebanyak 41 orang (47,7 %).
6. Saya selalu bekerja dengan penuh semangat dan motivasi. Jawaban responden mayoritas yang menjawab setuju dan sangat setuju sebanyak 38 orang (44,2 %).
7. Saya dapat mengembangkan diri di perusahaan ini. Jawaban responden mayoritas yang menjawab setuju sebanyak 44 orang (51,2 %).
8. Perusahaan membuka peluang untuk pengembangan dan pelatihan keterampilan karyawan. Jawaban responden mayoritas yang menjawab setuju sebanyak 47 orang (54,7 %).
9. Saya berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya. Jawaban responden mayoritas yang menjawab sangat setuju sebanyak 40 orang (46,5 %).
10. Hasil kerja saya sudah sesuai dengan kualitas yang ditentukan perusahaan. Jawaban responden mayoritas yang menjawab setuju sebanyak 45 orang (52,3 %).

11. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan meminimalkan kesalahan dan perbaikan ulang. Jawaban responden mayoritas yang menjawab setuju sebanyak 51 orang (59,3 %).

12. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan jumlah bahan atau biaya seminimal mungkin. Jawaban responden mayoritas yang menjawab setuju sebanyak 43 orang (50 %).

#### 4.1.3.2 Variabel Stres Kerja (X1)

Berdasarkan penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Kinarya Selaras Solusi diperoleh nilai nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Stres Kerja (X1) sebagai berikut :

**Tabel 4. 6 Skor Kuesioner Variabel Stres Kerja**

Stres Kerja (X1)												
No	STS		TS		KS		S		SS		Total	
Perny	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	4	4,7%	7	8,1%	31	36%	31	36%	13	15,1%	86	100%
2	14	16,3%	17	19,8%	25	29,1%	20	23,3%	10	11,6%	86	100%
3	14	16,3%	13	15,1%	24	27,9%	21	24,4%	14	16,3%	86	100%
4	19	22,1%	18	20,9%	15	17,4%	24	27,9%	10	11,6%	86	100%
5	13	15,1%	16	18,6%	23	26,7%	23	26,7%	11	12,8%	86	100%
6	18	20,9%	20	23,3%	20	23,3%	16	18,6%	12	14%	86	100%
7	22	25,6%	17	19,8%	16	18,6%	18	20,9%	13	15,1%	86	100%
8	18	20,9%	17	19,8%	20	23,3%	19	22,1%	12	14%	86	100%
9	8	9,3%	13	15,1%	26	30,2%	25	29,1%	14	16,3%	86	100%
10	10	11,6%	10	11,6%	27	31,4%	21	24,4%	18	20,9%	86	100%

*Sumber : Hasil Kuesioner, 2025 (data diolah)*

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan variabel stres kerja adalah sebagai berikut :

1. Saya sering menemui kesulitan pada saat bekerja. Jawaban responden mayoritas yang menjawab kurang setuju dan setuju sebanyak 31 orang (36 %).

2. Saya tidak mendapatkan instruksi yang jelas mengenai tugas yang harus saya selesaikan. Jawaban responden mayoritas yang menjawab kurang setuju sebanyak 25 orang (29,1 %).
3. Saya mengalami perbedaan pendapat dengan Pimpinan, membuat saya merasa tidak nyaman. Jawaban responden mayoritas yang menjawab kurang setuju sebanyak 24 orang (27,9 %).
4. Saya merasa sulit menyelesaikan masalah dengan rekan kerja. Jawaban responden mayoritas yang menjawab setuju sebanyak 24 orang (27,9 %).
5. Saya merasa pekerjaan saya terlalu padat. Jawaban responden mayoritas yang menjawab kurang setuju dan setuju sebanyak 23 orang (26,7 %).
6. Saya merasa waktu istirahat yang diberikan Perusahaan terbatas. Jawaban responden mayoritas yang menjawab tidak setuju dan kurang setuju sebanyak 20 orang (23,3 %).
7. Saya sering terganggu oleh kebisingan atau kondisi ruang kerja yang tidak kondusif. Jawaban responden mayoritas yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 22 orang (25,6 %).
8. Saya merasa kurang memiliki privasi dalam bekerja karena ruang kerja yang terbatas. Jawaban responden mayoritas yang menjawab kurang setuju sebanyak 20 orang (23,3 %).
9. Dalam bekerja saya selalu dikejar oleh waktu untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Jawaban responden mayoritas yang menjawab kurang setuju sebanyak 26 orang (30,2 %).

10. Saya merasa cemas karena masa kontrak kerja saya akan segera berakhir.

Jawaban responden mayoritas yang menjawab kurang setuju sebanyak 27 orang (31,4 %).

#### 4.1.3.3 Variabel Keterampilan Kerja (X2)

Berdasarkan penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Kinarya Selaras Solusi diperoleh nilai nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Keterampilan Kerja (X2) sebagai berikut :

**Tabel 4. 7 Skor Kuesioner Variabel Keterampilan Kerja**

Keterampilan Kerja (X2)												
No	STS		TS		KS		S		SS		Total	
Perny	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	1	1,2%	1	1,2%	19	22,1%	46	53,5%	19	22,1%	86	100%
2	1	1,2%	1	1,2%	16	18,6%	46	53,5%	22	25,6%	86	100%
3	0	0%	0	0%	13	15,1%	47	54,7%	26	30,2%	86	100%
4	0	0%	1	1,2%	17	19,8%	39	45,3%	29	33,7%	86	100%
5	0	0%	0	0%	11	12,8%	53	61,6%	22	25,6%	86	100%
6	2	2,3%	0	0%	11	12,8%	48	55,8%	25	29,1%	86	100%
7	1	1,2%	0	0%	17	19,8%	43	50%	25	29,1%	86	100%
8	0	0%	0	0%	15	17,4%	46	53,5%	25	29,1%	86	100%

*Sumber : Hasil kuesioner, 2025 (data diolah)*

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan variabel lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Saya mampu menyelesaikan tugas pekerjaan dengan tingkat ketelitian dan akurasi yang tinggi. Jawaban responden mayoritas yang menjawab setuju sebanyak 52 orang (55,9%).
2. Saya mampu beradaptasi dengan perubahan dalam pekerjaan saya, seperti tugas baru atau sistem kerja yang berbeda. Jawaban responden mayoritas yang menjawab setuju sebanyak 54 orang (58,1%).

3. Saya mampu menggunakan alat, teknologi, atau sistem yang diperlukan dalam pekerjaan saya dengan baik. Jawaban responden mayoritas yang menjawab setuju sebanyak 61 orang (65,6%).
4. Saya selalu mencari cara untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan saya dalam pekerjaan. Jawaban responden mayoritas yang menjawab setuju sebanyak 52 orang (55,9%).
5. Saya mampu menyelesaikan tugas dengan baik dan efisien sesuai dengan standar perusahaan. Jawaban responden mayoritas yang menjawab setuju sebanyak 57 orang (61,3%).
6. Saya mampu mengikuti prosedur kerja dengan tepat dan konsisten. Jawaban responden mayoritas yang menjawab setuju sebanyak 50 orang (53,8%).
7. Saya mampu mengambil keputusan yang tepat untuk masalah di perusahaan. Jawaban responden mayoritas yang menjawab setuju sebanyak 57 orang (61,3%).
8. Saya dapat berkomunikasi dengan jelas dan efektif dalam menyampaikan ide atau laporan kerja saya. Jawaban responden mayoritas yang menjawab setuju sebanyak 50 orang (53,8%).

#### **4.1.3.4 Variabel Kompensasi (X3)**

Berdasarkan penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Kinarya Selaras Solusi diperoleh nilai nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Kompensasi (X3) sebagai berikut :

**Tabel 4. 8 Skor Kuesioner Variabel Kompensasi**

Kompensasi (X3)												
No	STS		TS		KS		S		SS		Total	
Perny	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0%	4	4,7%	12	14%	41	47,7%	29	33,7%	86	100%
2	1	1,2%	1	1,2%	12	14%	37	43%	35	40,7%	86	100%
3	6	7%	7	8,1%	21	24,4%	32	37,2%	20	23,3%	86	100%
4	2	2,3%	4	4,7%	18	20,9%	34	39,5%	28	32,6%	86	100%
5	3	3,5%	2	2,3%	20	23,3%	34	39,5%	27	31,4%	86	100%
6	2	2,3%	4	4,7%	18	20,9%	34	39,5%	28	32,6%	86	100%
7	1	1,2%	1	1,2%	13	15,1%	39	45,3%	32	37,2%	86	100%
8	1	1,2%	4	4,7%	18	20,9%	39	45,3%	24	27,9%	86	100%

*Sumber : Hasil Kuesioner, 2025 (data diolah)*

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan variabel kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1. Saya menerima gaji yang sesuai berdasarkan tanggung jawab pekerjaan saya. Jawaban responden mayoritas yang menjawab setuju sebanyak 52 orang (55,9%).
2. Saya mendapatkan upah sesuai dengan jadwal yang telah disepakati dengan pihak perusahaan.. Jawaban responden mayoritas yang menjawab setuju sebanyak 53 orang (57%).
3. Saya diberi insentif yang sama dengan karyawan lainnya.. Jawaban responden mayoritas yang menjawab setuju sebanyak 62 orang (66,7%).
4. Saya diberi insentif berdasarkan kemampuan kerja. Jawaban responden mayoritas yang menjawab setuju sebanyak 57 orang (61,3 %).
5. Tunjangan yang diterima sesuai harapan. Jawaban responden mayoritas yang menjawab setuju sebanyak 57 orang (61,3%).
6. Pemberian tunjangan sesuai tanggung jawab yang telah saya jalankan. Jawaban responden mayoritas yang menjawab setuju sebanyak 50 orang (53,8%).

7. Besarnya jaminan kecelakaan kerja sudah sesuai dengan resiko pekerjaan. Jawaban responden mayoritas yang menjawab setuju sebanyak 54 orang (58,1%).
8. Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas karyawan. Jawaban responden mayoritas yang menjawab setuju sebanyak 60 orang (64,5 %).

## 4.2 Analisis Data

### 4.2.1 Metode Regresi Linear Berganda

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh hubungan antara variabel-variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Penelitian ini memiliki dua variabel independen, yaitu stres kerja, keterampilan kerja, kompensasi dan satu variabel dependen yaitu produktivitas kerja.

**Tabel 4. 9 Tabel Regresi Linear**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.106	4.932		3.468	.001
	Stres Kerja	-.095	.061	-.135	-1.555	.124
	Keterampilan Kerja	1.047	.153	.643	6.824	.000
	Kompensasi	.048	.135	.034	.357	.722

a. Dependent Variable: Proker\_Total

*Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2025)*

Dari tabel diatas diketahui nilai-nilai sebagai berikut :

1. Konstanta = 17.106
2. Stres Kerja = -0,095
3. Keterampilan Kerja = 1.047
4. Kompensasi = 0,048

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui persamaan berikut :

$$Y = 17.106 + -0,095(x_1) + 1.047(x_2) + 0,048(x_3)$$

Jadi persamaan diatas bermakna jika :

1. Konstanta sebesar 17.106 menunjukkan bahwa apabila semua variabel independen stres kerja, keterampilan kerja, dan kompensasi diasumsikan bernilai nol, maka nilai dari pengelolaan keuangan adalah sebesar 17.106.
2. Nilai koefisien regresi stres kerja sebesar -0,095 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel stres kerja menurun, maka produktivitas kerja menurun sebesar -0,095 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai nol.
3. Nilai koefisien regresi keterampilan kerja sebesar 1.047 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel keterampilan kerja meningkat, maka produktivitas kerja meningkat sebesar 1.047 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai nol.
4. Nilai koefisien regresi kompensasi sebesar 0,048 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel kompensasi meningkat, maka produktivitas kerja meningkat sebesar 0,048 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai nol.

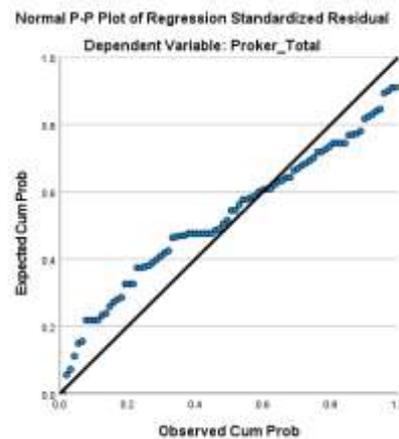
## 4.2.2 Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil pengujian segala penyimpangan klasik terhadap data penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut :

### 4.2.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui Apakah variabel dalam sebuah model regresi, yaitu variabel terikat dan variabel bebas berdistribusi secara normal atau tidak.

**Gambar 4. 1 Normal P-Plot Uji Normalitas**



*Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2025)*

Pada grafik normal p-plot terlihat pada gambar diatas bahwa pola grafik normal terlihat dari titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

Salah satu uji statistik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik Kolmogrov Smirnov (K-S). Pengujian ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen dan variabel dependen atau keduanya berdistribusi normal atau tidak normal. Uji Kolmogrov Smirnov yaitu Asymp, Sig. lebih kecil dari 0,05 (Asymp, Sig. < 0,05 adalah tidak normal).

**Tabel 4. 10 Tabel Hasil Uji Kolmogrov-smirnov**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		86
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.72305105
Most Extreme Differences	Absolute	.151
	Positive	.111
	Negative	-.151
Test Statistic		.151
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.056
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.		

*Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2025)*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai K-S variabel gaya hidup, literasi keuangan, sikap keuangan dan pengelolaan keuangan telah berdistribusi secara normal karena dari masing-masing variabel memiliki probabilitas lebih dari 0,05 yaitu  $0,151 > 0,05$ .

Nilai masing-masing variabel yang telah memenuhi standar yang telah ditetapkan dapat dilihat pada baris Asymp. Sig. (2-tailed) dari baris tersebut nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,056. Ini menunjukkan variabel berdistribusi secara normal.

#### **4.2.2.2 Uji Multikolonieritas**

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen (bebas). Model regresi yang baik seharusnya bebas multikolinieritas atau tidak terjadi korelasi antara variabel independen (bebas). Uji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai Varians Inflation Factor (VIF) yang tidak melebihi 10.

Berikut ini merupakan hasil pengujian dengan menggunakan Uji Multikolinieritas pada data yang telah diolah berikut ini :

**Tabel 4. 11 Tabel Uji Multikolonieritas**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	17.106	4.932		3.468	.001		
	Stres Kerja	-.095	.061	-.135	-1.555	.124	.932	1.072
	Keterampilan Kerja	1.047	.153	.643	6.824	.000	.789	1.268
	Kompensasi	.048	.135	.034	.357	.722	.751	1.331

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

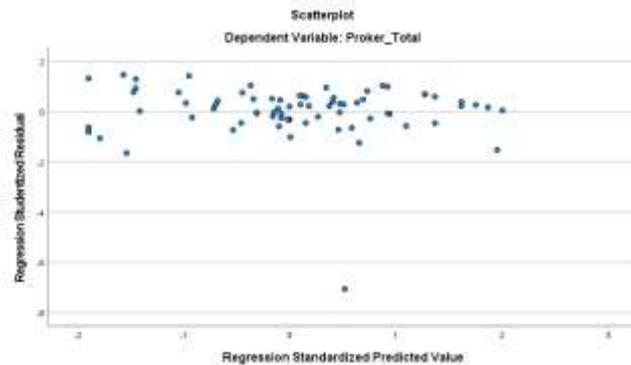
*Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2025)*

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel stress kerja memiliki nilai tolerance sebesar  $0.932 > 0.10$  dan nilai VIF sebesar  $1.072 < 10$ . Variabel keterampilan kerja memiliki nilai tolerance sebesar  $0.789 > 0.10$  dan nilai VIF sebesar  $1.268 < 10$ . Variabel kompensasi memiliki nilai tolerance sebesar  $0.751 > 0.10$  dan nilai VIF sebesar  $1.331 < 10$ . Dari masing-masing variabel memiliki nilai tolerance  $> 0.1$  dan nilai VIF  $< 5$ , dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolonieritas dalam penelitian ini.

#### 4.2.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Dalam penelitian ini akan digunakan metode chart (*Diagram Scatterplot*).

Gambar 4. 2 Diagram Scatterplot



Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2025)

Berdasarkan gambar diatas, dapat diketahui bahwa data (titik-titik) menyebar secara merata diatas dan dibawah garis nol, tidak berkumpul di satu tempat, serta tidak membentuk satu pola tertentu sehingga dapat disimpulkan bahwa pada uji regresi ini tidak terjadi heterokedastisitas.

### 4.2.3 Pengujian Hipotesis

#### 4.2.3.1 Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independen. Alasan lain uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara parsial atau individual mempunyai hubungan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 4. 12 Tabel Uji t

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.106	4.932		3.468	.001
	Stres Kerja	-.095	.061	-.135	-1.555	.124
	Keterampilan Kerja	1.047	.153	.643	6.824	.000
	Kompensasi	.048	.135	.034	.357	.722

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2025)

Hasil pengujian statistik pada tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

### 1. Pengaruh Stres Kerja (X1) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung  $-1.555 > t$  tabel  $0,2096$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan variabel (X1) terhadap (Y).

### 2. Pengaruh Keterampilan Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung  $6.824 > t$  tabel  $0,2096$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel (X2) terhadap (Y).

### 3. Pengaruh Stres Kerja (X1) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh X3 terhadap Y adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung  $0,357 > t$  tabel  $0,2096$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel (X3) terhadap (Y).

#### 4.2.3.2 Uji F (Uji Signifikan Srimultan)

Uji statistik F dilakukan untuk menguji apakah variable bebas (X) secara simultan mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variable terikat (Y). Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS versi 27 maka diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4. 13 Tabel Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2066.027	3	688.676	20.284	.000 <sup>b</sup>
	Residual	2784.032	83	33.952		
	Total	4850.058	86			
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja						
b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Stres Kerja, Keterampilan Kerja						

*Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2025)*

Berdasarkan nilai signifikansi (Sig.) dari output ANOVA Berdasarkan output diatas diketahui nilai Sig. adalah sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dari hasil diatas dapat dilihat bahwa nilai F hitung sebesar 20.284 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000. Sedangkan nilai F tabel diketahui sebesar 2.71.

Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $20.284 > 2.71$ ) artinya  $H_0$  ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja, keterampilan kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. Kinarya Selaras Solusi.

#### 4.2.4 Uji Koefisien Determinasi (R-square)

Nilai R-square dari koefisien determinasi digunakan untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh nilai variabel bebas. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Apabila nilai R-square semakin mendekati satu maka semakin besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut hasil pengujian statistiknya :

**Tabel 4. 14 Tabel Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.653 <sup>a</sup>	.426	.405	5.82680
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Stres kerja, Keterampilan kerja				

*Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2025)*

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

$$D = 0.426 \times 100 \%$$

$$= 42,6 \%$$

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai dari R square sebesar 0,426 yang berarti 42,6 % dan hal ini menyatakan bahwa variabel kompensasi, stres kerja, dan keterampilan kerja 42,6 % untuk mempengaruhi variabel produktivitas kerja. Selanjutnya selisih  $100\% - 42,6\% = 57,6\%$ . Hal ini menunjukkan 57,6 % tersebut adalah variabel lain yang tidak berkontribusi terhadap penelitian produktivitas kerja.

### **4.3 Pembahasan**

Hasil temuan dalam penelitian ini adalah mengenai hasil temuan penelitian ini terhadap kesesuaian teori, pendapat maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal-hal tersebut. Berikut ini ada empat bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

#### **4.3.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja**

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja, diketahui nilai Sig. untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung  $-1,555 > t$  tabel 0,2096. Artinya stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Hal ini menandakan bahwa meskipun stres kerja sering dikaitkan dengan penurunan produktivitas, dalam situasi tertentu, stres kerja dapat berperan sebagai pemicu motivasi bagi beberapa individu. Ada karyawan yang justru merespon stres dengan meningkatkan fokus dan usaha mereka demi memenuhi tuntutan pekerjaan, sehingga produktivitas tetap stabil atau bahkan meningkat. Selain itu, faktor lain yang lebih dominan dapat memengaruhi produktivitas kerja dibandingkan stres itu sendiri. Misalnya, lingkungan kerja yang kondusif, dukungan dari rekan kerja

maupun atasan, serta kesempatan untuk berkembang secara profesional dapat berperan lebih besar dalam meningkatkan produktivitas.

Ketika karyawan merasa didukung dan memiliki sumber daya yang cukup, mereka cenderung lebih mampu mengatasi stres, sehingga dampak negatifnya terhadap produktivitas dapat diminimalkan. Faktor seperti ketahanan mental dan pengalaman kerja juga berkontribusi terhadap bagaimana seseorang bereaksi terhadap stres dalam kaitannya dengan produktivitas. Di sisi lain, pengukuran produktivitas tidak selalu mencerminkan kinerja secara menyeluruh. Ada kemungkinan seorang karyawan tetap bisa mencapai target atau menyelesaikan tugas meskipun dalam kondisi stres. Oleh karena itu, meskipun stres dapat berdampak pada kesejahteraan mental dan emosional, pengaruhnya terhadap produktivitas tidak selalu signifikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Ariansah & Wahyuningsih, 2023), (Safitri, 2019), dan (Mareta et al., 2024) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan.

#### **4.3.2 Pengaruh Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja**

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja, diketahui nilai Sig. untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung  $6,824 > t$  tabel  $0,2096$ . Artinya keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Keterampilan kerja mencakup berbagai pengetahuan dan kemampuan yang diperlukan individu untuk menjalankan tugas serta tanggung jawab mereka secara efektif. Ketika karyawan memiliki keterampilan yang memadai, mereka dapat bekerja dengan lebih efisien, meminimalkan kesalahan, serta meningkatkan

kualitas hasil kerja. Selain itu, keterampilan yang baik memungkinkan karyawan untuk beradaptasi dengan perubahan dan tantangan di lingkungan kerja, sehingga mereka tetap produktif meskipun menghadapi situasi yang menantang. Karyawan dengan keterampilan yang tinggi cenderung lebih percaya diri dalam menjalankan tugas mereka. Rasa percaya diri ini dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas.

Selain itu, karyawan yang terampil lebih mampu bekerja sama dengan rekan kerja, berbagi wawasan, dan memberikan kontribusi positif bagi perusahaan, yang semuanya berdampak pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, pengembangan keterampilan kerja menjadi salah satu strategi utama dalam meningkatkan produktivitas serta daya saing perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sandhi et al., 2023) dan (Setyanti et al., 2022) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan.

#### **4.3.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja**

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh Team Collaboration terhadap kinerja, diketahui nilai Sig. untuk pengaruh X3 terhadap Y adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung  $0,357 > t$  tabel  $0,2096$ . Artinya kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Hal ini menandakan bahwa meskipun kompensasi, baik dalam bentuk gaji, tunjangan, maupun insentif, sering dianggap sebagai faktor utama dalam memotivasi karyawan, ada kalanya faktor lain memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap produktivitas. Misalnya, lingkungan kerja yang kondusif, hubungan harmonis dengan rekan kerja dan atasan, serta peluang untuk berkembang secara

profesional sering kali berperan lebih signifikan dalam meningkatkan kinerja dibandingkan dengan jumlah kompensasi yang diterima.

Selain itu, persepsi individu terhadap kompensasi juga berpengaruh terhadap dampaknya pada produktivitas. Jika karyawan merasa bahwa imbalan yang mereka terima tidak sepadan dengan beban kerja atau kontribusi yang diberikan, mereka mungkin menjadi kurang termotivasi, meskipun secara objektif kompensasi tersebut tergolong baik. Sebaliknya, karyawan yang merasa dihargai dan diakui atas kontribusinya, meskipun dengan kompensasi yang tidak terlalu besar, cenderung lebih termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Tanjung et al., 2020), (Jufrizen, 2019), dan (Handoko & Rambe, 2018) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan.

#### **4.3.4 Pengaruh Stres Kerja, Keterampilan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja**

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh stres kerja, keterampilan kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. Kinarya Selaras Solusi. Hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 20.284 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000. Sedangkan nilai  $F_{tabel}$  diketahui sebesar 2.71. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa  $f_{hitung} > f_{tabel}$  ( $20.284 > 2.71$ ) artinya  $H_0$  ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja, keterampilan kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. Kinarya Selaras Solusi.

Hal ini menandakan bahwa dalam beberapa kondisi, stres yang dikelola dengan baik dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan tetap fokus

dalam menyelesaikan tugas. Namun, jika stres tidak ditangani dengan baik, hal ini dapat berdampak negatif pada kinerja mereka. Oleh karena itu, organisasi perlu menyediakan dukungan serta sumber daya yang memadai untuk membantu karyawan mengatasi stres, sehingga mereka dapat tetap produktif. Selain itu, keterampilan kerja merupakan faktor utama yang berpengaruh terhadap produktivitas. Karyawan yang memiliki keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan mereka cenderung lebih efisien dalam menyelesaikan tugas serta lebih siap menghadapi tantangan. Melalui pelatihan dan pengembangan keterampilan yang berkelanjutan, kemampuan karyawan dapat terus ditingkatkan, yang pada akhirnya akan berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas. Faktor lain yang berperan penting dalam produktivitas karyawan adalah kompensasi. Ketika karyawan merasa bahwa mereka menerima imbalan yang adil dan layak atas kontribusi yang diberikan, mereka cenderung lebih termotivasi untuk bekerja dengan optimal. Kompensasi yang efektif tidak hanya meliputi gaji, tetapi juga tunjangan, bonus, serta bentuk apresiasi lainnya.

Secara keseluruhan, hubungan antara stres kerja, keterampilan kerja, dan kompensasi memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas. Organisasi yang mampu mengelola stres dengan baik, meningkatkan keterampilan karyawan, serta memberikan kompensasi yang adil dapat menciptakan budaya kerja yang lebih positif dan produktif. Oleh karena itu, penting bagi manajemen PT. Kinarya Selaras Solusi untuk terus mengembangkan ketiga aspek ini guna meningkatkan produktivitas kerja serta mencapai tujuan organisasi secara efektif.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Misniadi & Rizqi, 2022) dan (Nurhasan & Nugroho, 2023) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan.

## **BAB 5**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pengaruh stress kerja, keterampilan kerja, dan kompensasi terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. Kinarya Selaras Solusi dengan responden pada penelitian ini berjumlah 86 orang, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Tidak ada pengaruh signifikan antara stres kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan yang berarti bahwa meskipun stres kerja sering dikaitkan dengan penurunan produktivitas, dalam situasi tertentu stres kerja dapat berperan sebagai pemicu motivasi bagi beberapa individu.
2. Ada pengaruh signifikan antara keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan yang berarti bahwa karyawan yang memiliki keterampilan memadai, mereka dapat bekerja dengan lebih efisien, meminimalkan kesalahan, serta meningkatkan kualitas hasil kerja.
3. Ada pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap produktivitas kerja pada karyawan yang berarti bahwa jika karyawan merasa dihargai dan diakui atas kontribusinya, mereka cenderung lebih termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik.
4. Secara simultan ada pengaruh signifikan antara stres kerja, keterampilan kerja, dan kompensasi terhadap produktivitas kerja pada karyawan yang berarti bahwa karyawan yang mampu mengelola stres dengan baik dan perusahaan yang dapat meningkatkan keterampilan karyawan, serta memberikan kompensasi yang adil dapat menciptakan budaya kerja yang lebih positif dan produktif.

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Perusahaan harus benar-benar memperhatikan *job description* para karyawan dan penyesuaian dengan tingkat keilmuan dan wawasan serta keterampilan yang dimiliki oleh karyawan sehingga tidak terjadi stres kerja pada karyawan yang dapat menimbulkan menurunnya produktivitas kerja karyawan.
2. Perlu meningkatkan keterampilan kerja bagi para karyawan agar menyesuaikan dengan perkembangan zaman yang semakin maju, sehingga karyawan dapat lebih memahami pekerjaan saat ini yang sudah banyak menggunakan era digital.
3. Walaupun pada dasarnya para karyawan sudah puas dengan kompensasi yang diterima, akan tetapi tetap harus diperhatikan dan disesuaikan dengan resiko dan beratnya pekerjaan serta memperhatikan kompensasi pada saat terjadinya lembur.

## 5.3 Keterbatasan penelitian

1. Dalam faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja hanya menggunakan faktor stres kerja, keterampilan kerja, dan kompensasi. Sedangkan masih banyak faktor faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja.
2. Dalam hal pengambilan sampel dan proses hasil data serta jawaban kuesioner, dikhawatirkan informasi yang diberikan responden tidak benar benar atau sungguh sungguh dalam menjawab pertanyaan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
3. Adanya keterbatasan waktu penelitian, tenaga dan kemampuan peneliti dalam mengumpulkan informasi yang diperlukan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, N. K. I., & Dewi, A. . S. K. (2019). *Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan*. 8(1), 7191–7218. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v8.i1.p9>
- Anggraini, D., Nasution, M. I., & Prayogi, M. A. (2023). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis Optimalisasi Kinerja Pegawai : Stres Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja dengan Mediasi Kepuasan Kerja Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*. 24(2), 170–198.
- Ansen, Y., & Norman, E. (2016). *Hambatan Komunikasi Dan Budaya Guna Meningkatkan Produktivitas Kerja*. XIII(3), 23–31.
- Ariansah, S., & Wahyuningsih, S. (2023). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (di PT.Megasari Makmur 1 Bagian Produksi). *Journal on Education*, 5(4), 16614–16621. <https://doi.org/10.31004/joe.v5i4.2831>
- Candana Mittra, D., Ali, H., & Zefriyenni. (2024). *Model Kinerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan* (H. Ali (ed.); I). CV. Gita Lentera.
- Cherny, K. B., & Kartikasari, D. (2017). Pengaruh Stres Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Epson Batam. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 5(1), 80–90.
- Dina, S., Widyawati, & Laili, V. T. F. (2022). *Pengaruh Kemampuan Dan Keterampilan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Asn Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Indragiri Hilir*. 10(1), 1–52. <https://doi.org/10.21608/pshj.2022.250026>
- Farisi, S., & Pane, I. H. (2020). Pengaruh Stress Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pendidikan Kota Medan. *Seminar of Social Sciences Engineering and Humaniora*, 29–42.
- Febriani, B., Harahap, A., & Simanjuntak, D. (2021). Mengukur Dampak Keterampilan Kerja Dan Kompensasi Masa Covid-19 Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 8(1), 76–81. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v8i1.2056>
- Handoko, D. S., & Rambe, M. F. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 31–45. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2238>
- Hidayati, U. N. (2023). Pengaruh kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Variabel Intervening Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Karya Cipta Membangun Surabaya. *Soetomo Business Review*, 4,

390–404.

- Jufrizen, J. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iii (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 1–11.
- Juliandi, A., Irfan, Manurung, S., & Satriawan, B. (2016). *Mengolah Data Penelitian Bisnis Dengan SPSS* (R. Franita (ed.); I). Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.
- Jumadin. (2023). *Kualitas Pembelajaran Dan Kesiapan Kerja Lulusan Pendidikan Vokasi*. Rizmedia Pustaka Indonesia.
- Khaeruman, Marnisah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, M. T., & Ismawati. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus* (I). CV. AA. Rizky.
- Lesmana, M. T., Syahputra, T. R., & Nasution, A. E. (2024). Jurnal Manajemen , Bisnis dan Organisasi ( JUMBO ). *Jurnal Manajemen, Bisnis Dan Organisasi (JUMBO)*, 8(1), 63–75.
- Mahawati, E., Yuniwati, E., Ferinia, R., Puji Rahayu, P., Fani, T., Puspita Sari, A., Astuti Setijaningsih, R., Fitriyatnur, Q., Popy Sesilia, A., Mayasari, I., Kusuma Dewi, I., & Bahri, S. (2021). *Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja* (R. Watrianthos (ed.); I). Yayasan Kita Melukis.
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 296–307. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>
- Mareta, C. P., Halin, H., & Purnamasari, E. D. (2024). *PENGARUH KETERAMPILAN , KOMPENSASI DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PERCETAKKAN AHA*. 5(5), 9585–9590.
- Martono Virona, R. (2019). *Analisis Produktivitas Dan Efisiensi*. PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Misniadi, R., & Rizqi, R. M. (2022). *Pengaruh stres kerja, biaya kerja, kompensasi dan disiplin kerja pada produktivitas karyawan*. 5, 410–418. <https://doi.org/10.37600/ekbi.v5i2.547>
- Nur, F., & Khair, H. (2021). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Sistem Informasi Manajemen Dan Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kominfo Labuhanbatu Utara. *Jurnal Humaniora*, 5(1), 15–30. <http://jurnal.abulyatama.ac.id/index.php/humaniora/article/view/51>

- Nurhasan, A. M., & Nugroho, M. A. S. (2023). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Variabel Intervening Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Riset Manajemen Akuntansi Indonesia*, 1(3), 473–505. <https://doi.org/10.32477/jrima.v1i3.736>
- Nurhasanah. (2019). Pengaruh Keterampilan Kerja Dan Fasilitas Terhadap Produktivitas Kerja Persatuan Nelayan Kampung Bugis Kota Tanjungpinang. *Bahtera Inovasi*, 2(2), 83–93. <https://doi.org/10.31629/bi.v2i2.1622>
- Prabu Mangkunegara, A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (XI). PT. Remaja Rosdakarya.
- Pratama, N., & Pasaribu, S. E. (2021). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Finansial, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja PT. Bank Sumut Cabang Koordinator Medan. *Jurnal Humaniora*, 5(1), 1–14.
- Purnomo, M. A., & Utami, E. (2021). *Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Berkat Anugerah Sejahtera*. 2(2), 1407–1416.
- Ridha, N. (2017). Proses Penelitian, Masalah, Variabel Dan Paradigma Penelitian. *Jurnal Hikmah*, 14(1), 62–70. <https://doi.org/10.1111/cgf.13898>
- Safitri, A. E. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Telkom Witel Bekasi. *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Bisnis*, 3 (2), 170–180. <https://doi.org/10.31311/jeco.v3i2.5918>
- Sandhi, N., Dewi, S. R., & Gentari, R. E. (2023). Pengaruh Keterampilan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 6(1), 357–365.
- Sembiring, T., Irmawati, Sabir, M., & Tjahyadi, I. (2024). *Buku Ajar Metodologi Penelitian (Teori dan Praktik)* (B. Ismaya (ed.); I). CV. Saba Jaya.
- Sentika, S., Suyatno, A., Darsana, I. M., Kuriata Ginting, C., Amri Amrullah, Y., Suparjiman, Hairudin, A., Budi raharjo, T., Nurmayanri, S., Abduh Alhamidi, E. M., Agus Samsudin, M., & Hartono, M. (2024). *Perencanaan Strategi Sumber Daya Manusia* (M. Andi Wardana (ed.)). CV. Intelektual Manifes Media.
- Setyanti, S. W. L. H., Sudarsih, S., & Audiva, D. (2022). Pengaruh Keterampilan, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(S1), 17–24. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v10is1.1938>
- Siswadi, Y. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(01), 124–137.

- Sudaryo, Y., Ariwibowo, A., & Ayu Sofiati, N. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik* (T. Erang (ed.)). CV. Andi Offset.
- Sumantika, E., Mukminin, A., & Badar, M. (2021). Pengaruh Keterampilan dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja ( Studi Pada Karyawan Perusahaan Kain Tenun Nurmantika Kota Bima ). *EduSociata: Jurnal Pendidikan Sosiologi*, 4(1), 10–26.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (IX). Kencana.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (X). Prenadamedia Group.
- Suwatno, & Juni Priansa, D. (2022). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis* (VII). CV. Alfabeta.
- Tanjung, R., Hendar, Arifudin, O., & Hanafiah. (2020). *Pengaruh Penilaian Kinerja dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Pada PDAM Kabupaten Karawang*. 10(1), 71–80. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2719>
- Tegar, N. (2019). *Manajemen SDM Dan Karyawan* (A. Ishartadi (ed.); I). Quadrant.
- Tuyan, A., Taroreh, R. N., Trifena Saerang, R., Manajemen, J., & Ekonomi dan Bisnis, F. (2023). Analysis of Work Skills, Training and Compensation on Barberman Performance in the Barbershop Community in Manado. *Maret*, 11(1), 1021–1032.
- Umsu, F. (2021). Buku Panduan Skripsi. In *Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU*. <http://www.febumsu.ac.id>
- Utami, T. N., Susilawati, & Ayu A, D. (2021). *Manajemen Stres Kerja Suatu Pendekatan Integrasi Sains Dan Islam* (I). CV. Merdeka Kreasi Group.
- Utaminingsih, S., Anwar, S., Mahendrawan, E., Tri Handayani, E., Rahcmawaty, S., Iman Jaya, M., & Afrizal, M. (2024). *Tinjauan Teori Praktis Pengembangan Sumber Daya Manusia* (I). PT. Media Pustaka Indo.
- Wahjoedi, T. (2023). *Buku Referensi Aspek Peran Terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan Teoritik & Empirik* (K. Ummatin (ed.)). Jakad Media Publishing.
- Wahyuni Catur, H. (2017). *Analisa Produktivitas Konsep Dasar dan Teknik Pengukuran Produktivitas (Disertai contoh implementasi dalam penelitian)* (S. Budi Sartika (ed.); I). Umsida Press.
- Wibowo, F. P., & Listen, G. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT . Media Bernas Jogja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1, 1–11. <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/ds>

- Yam, J. H., & Taufik, R. (2021). Hipotesis Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 3(2), 96–102. <https://doi.org/10.33592/perspektif.v3i2.1540>
- Yuli, A. G., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). *Stres Kerja* (I). Semarang University Press.
- Yuliana, R., & Yanuari, S. W. (2021). Pengaruh Pembelajaran Kewirausahaan Dan Keterampilan Produktif Terhadap Karakter Kewirausahaan Pada Siswa Kelas Xi Tkro Smkn 2 Tulungagung. *Jurnal Kajian Pendidikan Ekonomi Dan Ilmu Ekonomi*, V, 51–62.
- Yusuf, B. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah* (N. R. Al Arif (ed.); I). PT. Grafindo Persada.
- Zainal, H., & Ashar, A. I. D. (2023). *Stres Kerja* (Efitra (ed.); I). PT. Sonpedia Publishing Indonesia.

## LAMPIRAN

### KUESIONER PENELITIAN SKRIPSI

Bapak/Ibu responden yang terhormat,

Perkenalkan saya Jaya Ariyo (2105160605) memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan Skripsi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan judul ***“Pengaruh Stres Kerja, Keterampilan Kerja Dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Kinarya Selaras Solusi”***.

#### A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pernyataan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pertanyaan dengan memberi tanda checklist (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut :

- a. STS : Sangat Tidak Setuju : dengan skor 1
- b. TS : Tidak Setuju : dengan skor 2
- c. KS : Kurang Setuju : dengan skor 3
- d. S : Setuju : dengan skor 4
- e. SS : Sangat Setuju : dengan skor 5

#### B. Identitas Responden

Nomor Responden : .....

Jenis Kelamin :  Laki laki  Perempuan

Usia :  20 – 30 tahun  31- 40 tahun

41- 50 tahun  > 50 tahun

Pendidikan Terakhir :  SMA/SMK  Diploma  S1  S2  S3

Lama Bekerja :  1-5 tahun  6-10 tahun  > 10 tahun

No	Pernyataan Produktivitas Kerja (Y)	SS	S	KS	TS	STS
1	<b><i>Kemampuan</i></b>					
	Saya menguasai bidang pekerjaan yang diberikan oleh atasan					
2	Saya memiliki keahlian yang sangat baik dalam melakukan tugas pekerjaan					
3	<b><i>Hasil yang dicapai</i></b>					
	Pekerjaan yang saya hasilkan sudah sesuai dengan target perusahaan					
4	Saya selalu bekerja bersungguh-sungguh agar tidak terjadi kesalahan					
5	<b><i>Semangat kerja</i></b>					
	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan oleh atasan					
6	Saya selalu bekerja dengan penuh semangat dan motivasi					
7	<b><i>Pengembangan diri</i></b>					
	Saya dapat mengembangkan diri di perusahaan ini					
8	Perusahaan membuka peluang untuk pengembangan dan pelatihan keterampilan karyawan					
9	<b><i>Mutu</i></b>					
	Saya berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya					
10	Hasil kerja saya sudah sesuai dengan kualitas yang ditentukan perusahaan					
11	<b><i>Efisiensi</i></b>					
	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan meminimalkan kesalahan dan perbaikan ulang					
12	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan jumlah bahan atau biaya seminimal mungkin					

No	Pernyataan Stres Kerja (X1)	SS	S	KS	TS	STS
1	<b><i>Tidak mengetahui tugas pekerjaan</i></b>					
	Saya sering menemui kesulitan pada saat bekerja					
2	Saya tidak mendapatkan instruksi yang jelas mengenai tugas yang harus saya selesaikan					
3	<b><i>Konflik selama bekerja</i></b>					
	Saya mengalami perbedaan pendapat dengan Pimpinan, membuat saya merasa tidak nyaman					
4	Saya merasa sulit menyelesaikan masalah dengan rekan kerja					
5	<b><i>Waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan pekerjaan</i></b>					
	Saya merasa pekerjaan saya terlalu padat					
6	Saya merasa Waktu istirahat yang diberikan Perusahaan terbatas					
7	<b><i>Ruang kerja yang tidak mencukupi</i></b>					
	Saya sering terganggu oleh kebisingan atau kondisi ruang kerja yang tidak kondusif					
8	Saya merasa kurang memiliki privasi dalam bekerja karena ruang kerja yang terbatas					
9	<b><i>Pekerjaan segera berakhir</i></b>					
	Dalam bekerja saya selalu dikejar oleh waktu untuk menyelesaikan tugas dengan baik					
10	Saya merasa cemas karena masa kontrak kerja saya akan segera berakhir					

No	Pernyataan Keterampilan Kerja (X2)	SS	S	KS	TS	STS
1	<b><i>Kualitas individu</i></b>					
	Saya mampu menyelesaikan tugas pekerjaan dengan tingkat ketelitian dan akurasi yang tinggi					
2	Saya mampu beradaptasi dengan perubahan dalam pekerjaan saya, seperti tugas baru atau sistem kerja yang berbeda					
3	<b><i>Keterampilan inti</i></b>					
	Saya mampu menggunakan alat, teknologi, atau sistem yang diperlukan dalam pekerjaan saya dengan baik					
4	Saya selalu mencari cara untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan saya dalam pekerjaan					
5	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan baik dan efisien sesuai dengan standar perusahaan					
6	<b><i>Keterampilan proses</i></b>					
	Saya mampu mengikuti prosedur kerja dengan tepat dan konsisten					
7	Saya mampu mengambil keputusan yang tepat untuk masalah di perusahaan					
8	Saya dapat berkomunikasi dengan jelas dan efektif dalam menyampaikan ide atau laporan kerja saya					

No	Pernyataan Kompensasi (X3)	SS	S	KS	TS	STS
1	<b><i>Upah dan gaji</i></b>					
	Saya menerima gaji yang sesuai berdasarkan tanggung jawab pekerjaan saya					
2	Saya mendapatkan upah sesuai dengan jadwal yang telah disepakati dengan pihak perusahaan.					
3	<b><i>Insentif</i></b>					
	Saya diberi insentif yang sama dengan karyawan lainnya.					
4	Saya diberi insentif berdasarkan kemampuan kerja.					
5	<b><i>Tunjangan</i></b>					
	Tunjangan yang diterima sesuai harapan					
6	Pemberian tunjangan sesuai tanggung jawab yang telah saya jalankan					
7	<b><i>Fasilitas</i></b>					
	Besarnya jaminan kecelakaan kerja sudah sesuai dengan resiko pekerjaan					
8	Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas karyawan					

### TABULASI DATA

No. Resp	Produktivitas Kerja												Total
	PK1	PK2	PK3	PK4	PK5	PK6	PK7	PK8	PK9	PK10	PK11	PK12	
1	4	4	3	4	5	5	5	4	5	4	4	5	52
2	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	51
3	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	54
4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	57
5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	49
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
9	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	59
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
13	5	5	4	4	3	5	5	3	5	4	5	4	52
14	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	33
15	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	47
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
18	4	5	3	5	5	4	4	4	5	3	5	5	52
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
20	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	50
21	5	5	5	5	5	5	3	3	4	3	3	3	49
22	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	53
23	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	51
24	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	54
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
26	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
27	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	56
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	47
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	49
30	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	50
31	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	49
32	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	37
34	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	35
36	3	4	3	4	3	5	3	4	3	4	4	3	43
37	5	5	5	4	3	3	2	2	5	3	4	4	45
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
40	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50
41	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	44
42	3	3	3	5	5	5	5	4	5	4	4	2	48
43	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
44	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	52
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
46	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
47	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	54







No. Resp	Stres Kerja (X1)										Total
	SK1	SK2	SK3	SK4	SK5	SK6	SK7	SK8	SK9	SK10	
81	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
82	4	3	5	5	5	4	4	4	4	5	43
83	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
84	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
85	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
86	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50

No. Resp	Keterampilan Kerja (X2)								Total
	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	
1	4	4	5	5	4	5	5	5	37
2	4	5	4	4	4	4	4	4	33
3	4	4	5	4	4	4	4	4	33
4	4	4	4	4	5	5	4	4	34
5	4	5	5	5	4	4	4	4	35
6	3	3	3	3	3	3	3	3	24
7	5	5	5	5	5	5	5	5	40
8	5	5	5	4	4	4	4	4	35
9	5	5	5	5	5	5	5	5	40
10	4	4	4	5	4	5	5	5	36
11	5	5	5	5	5	5	5	5	40
12	4	4	4	4	4	4	4	4	32
13	4	4	4	4	4	4	4	4	32
14	3	3	3	3	3	4	3	3	25
15	4	4	4	4	3	3	3	3	28
16	4	4	4	4	4	4	4	4	32
17	4	4	4	4	4	4	4	4	32
18	4	4	4	4	4	4	3	4	31
19	5	5	5	5	5	5	5	5	40
20	4	4	4	4	4	4	4	4	32
21	3	3	3	4	4	4	4	3	28
22	4	4	4	4	4	4	5	5	34
23	1	4	4	4	5	4	4	4	30
24	4	4	5	4	5	5	5	5	37
25	4	4	4	4	4	4	4	4	32
26	5	5	5	5	5	1	4	5	35
27	4	5	5	5	5	5	3	4	36
28	2	3	3	3	4	4	3	3	25
29	4	4	4	3	4	3	4	4	30
30	3	1	4	3	4	4	4	4	27



No. Resp	Keterampilan Kerja (X2)								Total
	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	
71	5	4	5	5	4	5	5	4	37
72	4	4	4	4	4	4	4	4	32
73	4	4	4	3	4	4	4	3	30
74	4	5	4	5	5	4	5	4	36
75	4	4	4	4	4	4	4	4	32
76	4	4	4	4	4	4	4	4	32
77	5	5	5	5	5	5	5	5	40
78	4	5	4	5	4	4	3	4	33
79	5	4	4	5	5	5	5	5	38
80	4	4	4	4	4	4	4	4	32
81	3	3	3	3	3	3	3	3	24
82	4	4	4	5	5	4	4	4	34
83	4	4	4	4	4	4	4	4	32
84	5	5	5	5	5	5	5	5	40
85	4	4	4	4	4	4	4	4	32
86	5	5	5	5	5	5	5	5	40

No. Resp	Kompensasi (X3)								Total
	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	40
2	4	4	3	4	4	5	5	5	34
3	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	5	2	2	2	3	4	4	26
5	4	4	4	4	4	4	3	4	31
6	3	3	3	3	3	3	3	3	24
7	4	4	4	4	2	2	4	4	28
8	4	4	3	4	5	4	5	5	34
9	5	5	1	1	1	1	5	1	20
10	5	5	1	3	1	3	4	3	25
11	5	5	5	5	5	5	5	5	40
12	4	4	4	4	4	4	4	4	32
13	4	4	4	3	4	4	4	4	31
14	5	5	3	5	5	5	5	2	35
15	4	4	3	4	4	4	4	4	31
16	4	4	4	4	4	4	4	4	32
17	4	4	4	4	4	4	4	4	32
18	4	5	4	5	3	3	4	4	32
19	5	5	5	5	5	5	5	5	40
20	4	4	4	4	4	4	3	4	31

No. Resp	Kompensasi (X3)								Total
	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	
21	3	3	2	2	3	2	3	2	20
22	5	5	2	3	5	5	5	5	35
23	2	1	2	2	4	4	4	4	23
24	5	5	1	3	3	4	5	4	30
25	4	4	4	4	4	4	4	4	32
26	5	5	5	5	5	5	5	5	40
27	3	3	3	3	3	3	3	3	24
28	2	3	5	4	4	3	4	3	28
29	3	4	3	4	4	4	4	4	30
30	5	5	4	4	3	5	5	3	34
31	4	4	3	4	4	4	4	4	31
32	5	5	5	1	5	5	5	4	35
33	3	3	3	3	3	3	3	3	24
34	5	5	5	5	5	5	5	5	40
35	3	3	2	3	4	4	4	4	27
36	5	3	1	2	3	3	2	3	22
37	2	2	4	4	3	4	4	2	25
38	4	4	3	3	3	3	3	3	26
39	5	5	5	5	5	5	5	5	40
40	4	4	4	4	4	4	4	4	32
41	4	5	4	3	3	3	4	3	29
42	4	5	3	3	3	3	3	4	28
43	4	4	4	4	4	4	4	4	32
44	4	5	5	5	4	4	5	5	37
45	4	4	4	4	4	4	4	4	32
46	3	3	3	3	3	3	3	3	24
47	5	5	4	4	5	5	5	5	38
48	2	4	2	4	4	2	4	2	24
49	3	3	3	3	3	3	3	3	24
50	5	5	5	5	5	5	5	5	40
51	4	4	4	4	4	4	4	4	32
52	4	4	3	3	4	4	4	3	29
53	5	5	5	5	5	5	5	5	40
54	4	4	3	4	3	3	5	5	31
55	4	4	3	4	4	4	4	4	31
56	5	5	4	4	5	5	5	4	37
57	4	4	4	4	4	4	4	4	32
58	5	5	1	5	1	1	5	5	28
59	4	4	2	4	5	5	4	4	32
60	3	5	1	5	3	3	3	3	26



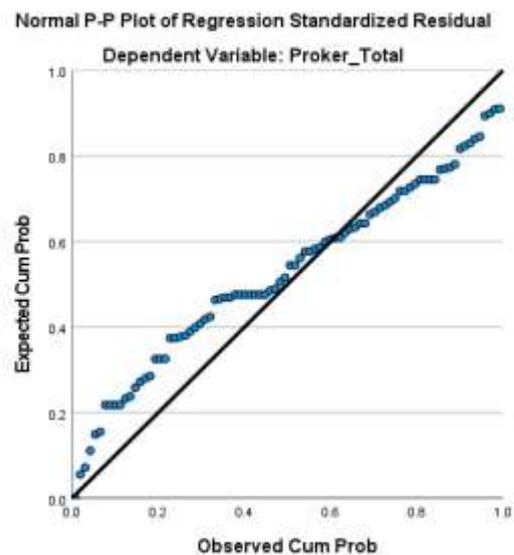
## ANALISIS DATA

**Tabel Regresi Linear**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.106	4.932		3.468	.001
	Stres Kerja	-.095	.061	-.135	-1.555	.124
	Keterampilan Kerja	1.047	.153	.643	6.824	.000
	Kompensasi	.048	.135	.034	.357	.722

a. Dependent Variable: Proker\_Total

**Normal P-Plot Uji Normalitas**



### Hasil Uji Kolmogrov-smirnov

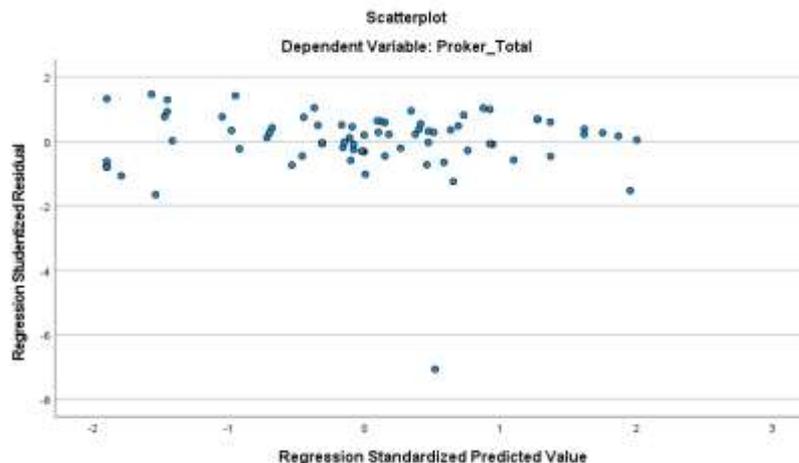
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		86
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.72305105
Most Extreme Differences	Absolute	.151
	Positive	.111
	Negative	-.151
Test Statistic		.151
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.056
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.		

### Uji Multikolonieritas

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	17.106	4.932		3.468	.001		
	Stres Kerja	-.095	.061	-.135	-1.555	.124	.932	1.072
	Keterampilan Kerja	1.047	.153	.643	6.824	.000	.789	1.268
	Kompensasi	.048	.135	.034	.357	.722	.751	1.331

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

### Diagram scatterplot



Uji t (Parsial)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.106	4.932		3.468	.001
	Stres Kerja	-.095	.061	-.135	-1.555	.124
	Keterampilan Kerja	1.047	.153	.643	6.824	.000
	Kompensasi	.048	.135	.034	.357	.722

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Uji F (Srimultan)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2066.027	3	688.676	20.284	.000 <sup>b</sup>
	Residual	2784.032	83	33.952		
	Total	4850.058	86			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Stres Kerja, Keterampilan Kerja

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.653 <sup>a</sup>	.426	.405	5.82680

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Stres kerja, Keterampilan kerja



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

**PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN**

No. Agenda: 4225/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/15/10/2024

Kepada Yth.  
**Ketua Program Studi Manajemen**  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
di Medan

Medan, 15/10/2024

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Jaya Ariyo  
NPM : 2105160605  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah : Pada PT. Kinarya Selaras Solusi karyawan tidak sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan dilihat dari pekerjaan itu sendiri

Rencana Judul : 1. Pengaruh Stres Kerja Dan Produktivitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja  
2. Pengaruh Etika Kerja Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja  
3. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Karyawan

Objek/Lokasi Penelitian : PT. Kinarya Selaras Solusi

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya  
Pemohon

(Jaya Ariyo)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

**PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN**

Nomor Agenda: 4225/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/15/10/2024

Nama Mahasiswa : Jaya Ariyo  
NPM : 2105160605  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia  
Tanggal Pengajuan Judul : 15/10/2024  
Nama Dosen Pembimbing\*) : Nugraha Pratama, SE, M.Si

Judul Disetujui\*\*) : Pengaruh Stres kerja, Keterampilan kerja dan Kompensasi Terhadap produktivitas kerja pada Pt. Kinarya Selaras Solusi

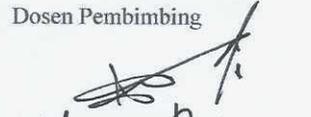
Disahkan oleh:  
Ketua Program Studi Manajemen



(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan, 27 Desember 2024

Dosen Pembimbing



(Nugraha Pratama, SE, M.Si.)

Keterangan:

\*) Diisi oleh Pimpinan Program Studi

\*\*) Diisi oleh Dosen Pembimbing

Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan/foto dan uploadlah lembaran ke-2 ini pada form online "Upload Pengesahan Judul Skripsi"



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bisa mengjawab surat itu agar disebarkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id>

[feb@umsu.ac.id](mailto:feb@umsu.ac.id)

[umsu.medan](https://www.facebook.com/umsu.medan)

[umsu.medan](https://www.instagram.com/umsu.medan)

[umsu.medan](https://www.tiktok.com/@umsu.medan)

[umsu.medan](https://www.youtube.com/channel/UC...)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING  
TUGAS AKHIR MAHASISWA**

**NOMOR : 3338 / TGS / II.3-AU / UMSU-05 / F / 2024**

*Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Tugas Akhir / Jurnal dari Ketua / Sekretaris :

**Program Studi : Manajemen**  
**Pada Tanggal : 15 Oktober 2024**

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Tugas Akhir/ Jurnal Mahasiswa :

**Nama : Jaya Ariyo**  
**N P M : 2105160605**  
**Semester : VII (Tujuh)**  
**Program Studi : Manajemen**  
**Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Stres Kerja Keterampilan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Kinarya Selaras Solusi**

**Dosen Pembimbing : Nugraha Pratama, SE., M.M.**

Dengan demikian di izinkan menulis Tugas Akhir / Jurnal dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Tugas Akhir/ Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Tugas Akhir / Jurnal harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Tugas Akhir
3. **Tugas Akhir** dinyatakan " **BATAL** " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : **27 Desember 2025**
4. Revisi Judul.....

*Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Ditetapkan di : Medan  
Pada Tanggal : 26 Jumadil Akhir 1446 H  
27 Desember 2024 M



Dekan

**Dr. H. JANURI, SE., MM., M.Si., CMA**  
NIDN : 0109086502

**Tembusan :**

1. Peringgal.





**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya.

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id>

[feb@umsu.ac.id](mailto:feb@umsu.ac.id)

[umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan)

[umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan)

[umsumedan](https://www.tiktok.com/@umsumedan)

[umsumedan](https://www.youtube.com/channel/UC...)

Nomor : 3338 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2024  
Lampiran :  
Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN

Medan, 26 Jumadil Akhir 1446 H  
27 Desember 2024 M

Kepada Yth.  
Bapak / Ibu Pimpinan  
PT. Kinarya Selaras Solusi  
Jl.RS.Haji Komp.Ruko No.72  
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan Tugas Akhir yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program **Studi Strata Satu ( S-1 )**

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : Jaya Ariyo  
Npm : 2105160605  
Jurusan : Manajemen  
Semester : VII (Tujuh)  
Judul : Pengaruh Stres Kerja Keterampilan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Kinarya Selaras Solusi

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dr. H. JANURI, SE.,MM.,M.Si., CMA.  
NIDN : 0109086502

Tembusan :  
1.Pertinggal





Nomor : 972/Mgr-SBU/TC-03/XII/2024/4

Kepada Yth.  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.  
Bp. H. Januri, SE., MM., M.Si., CMA.  
Jl. Mukhtar Basri nomor 3 Medan.  
Di tempat.

Perihal : Ijin Riset Pendahuluan

Dengan hormat,

1. Membalas surat nomor : 3338/II.3 – AU/UMSU-05/ F /2024 terkait Ijin Riset Pendahuluan untuk mahasiswa :  
N a m a : Jaya Ariyo.  
Npm : 2105160605.  
Jurusan : Manajemen.  
Semester : VII (tujuh)  
Judul : ***Pengaruh Stres Kerja Ketrerampilan Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktifitas Kerja Pada PT. Kinarya Selaras Solusi.***
2. Terkait perihal tersebut diatas kami menyetujui mahasiswa tersebut untuk melakukan riset terhadap Perusahaan kami dengan judul riset seperti tersebut diatas.
3. Demikian disampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan banyak terimakasih.

Deli Serdang, 31 Desember 2024.

**Rony Devand**  
NIK. 76045



**KINARYA SELARAS SOLUSI**

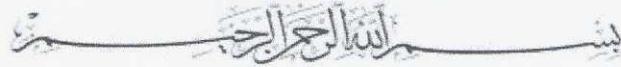
Graha Sucofindo Lt. 1.

Jl. Raya Ps. Minggu Kav. 34 Pancoran,  
Jakarta 12780

+6221 798 6484, 798 6483

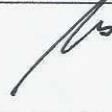
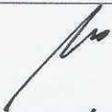
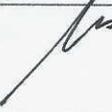
 [www.kinarya-solusi.com](http://www.kinarya-solusi.com)





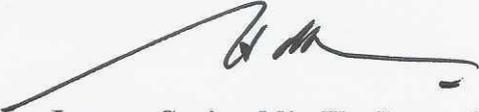
**BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL**

Nama Mahasiswa : Jaya Ariyo  
 NPM : 2105160605  
 Nama Dosen Pembimbing : Nugraha Pratama, S.E., M.M.  
 Program Studi : Manajemen  
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
 Judul Penelitian : Pengaruh Stres Kerja, Keterampilan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Kinarya Selaras Solusi

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	- Perbaiki hal.	2/2 '25	
Bab 2	- tambahkan sub bab variabel x <sub>1</sub> - perbaiki kerangka konseptual	2/2 '25	
Bab 3	- Uji validitas & reliabilitasnya ?	2/2 '25	
Daftar Pustaka	- Sineri dosen ?	2/2 '25	
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian			
Persetujuan Seminar Proposal	acc seminar proposal 6/2 '25		

Diketahui oleh :  
Ketua Program Studi

Medan, Februari 2025  
Disetujui oleh :  
Dosen Pembimbing

  
Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si.

  
Nugraha Pratama, S.E., M.M.



**BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN**

Pada hari ini *Kamis, 13 Februari 2025* telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

**N a m a** : Jaya Ariyo  
**N .P.M.** : 2105160605  
**Tempat / Tgl.Lahir** : Karang Anyar, 17 Juli 2003  
**Alamat Rumah** : Dusun II  
**Judul Proposal** : Pengaruh Stres Kerja, Keterampilan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Kinarya Selaras Solusi.

Disetujui / tidak disetujui \*)

Item	Komentar
Judul	.....
Bab I	- Perbaiki daftar isi. - jelaskan fenomena stres kerja di lokasi penelitian / bagaimana menetapkan stres kerja
Bab II	.....
Bab III	- Perbaiki keterangan yg ada di sampel.
Lainnya	- Masukkan buku panduan di daftar kuesi. - Sibati dosen.
Kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, *Kamis, 13 Februari 2025*

**TIM SEMINAR**

**Pembimbing**

**Nugraha Pratama, S.E., M.M**

**Pemanding**

**Muslih, S.E., M.Si**

**Ketua Prodi**

**Jasman Saripuddin, S.E., M.Si**



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari *Kamis*,  
13 *Februari* 2025 menerangkan bahwa:

Nama : Jaya Ariyo  
N.P.M. : 2105160605  
Tempat / Tgl.Lahir : Karang Anyar, 17 Juli 2003  
Alamat Rumah : Dusun II  
Judul Proposal : Pengaruh Stres Kerja, Keterampilan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Kinarya Selaras Solusi

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Tugas Akhir / Jurnal Ilmiah dengan pembimbing : *Nugraha Pratama, S.E., M.M*

Medan, Kamis, 13 Februari 2025

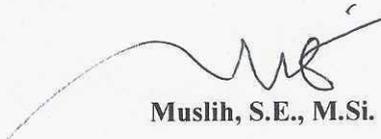
TIM SEMINAR

Pembimbing



Nugraha Pratama, S.E., M.M

Pemanding



Muslih, S.E., M.Si.

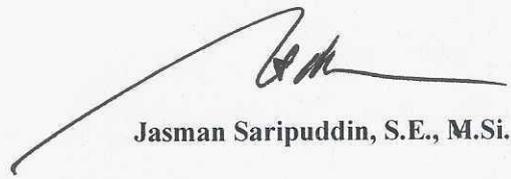
Diketahui / Disetujui

A.n. Dekan  
Wakil Dekan I



Assoc. Prof. Ade Gunawan, S.E., M.Si.  
NIDN : 0105087601

Ketua Prodi



Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/Ak.Pj/PT/III/2024

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id>

[feb@umsu.ac.id](mailto:feb@umsu.ac.id)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

Nomor : 1138/II.3-AU/UMSU-05/E/2025  
Lamp. : -  
Hal : MENYELESAIKAN RISET

Medan, 13 Syawal 1446 H  
12 April 2025 M

Kepada Yth.  
**Bapak / Ibu Pimpinan**  
**PT. Kinarya Selaras Solusi**  
Di  
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/ instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Tugas Akhir pada Bab IV – V*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu ( S1 )** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Jaya Ariyo**  
N P M : **2105160605**  
Semester : **VIII (Delapan)**  
Jurusan : **Manajemen**  
Judul Skripsi : **Pengaruh Stres Kerja, Keterampilan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

**Dr. H. JANURI, SE., MM., M.Si., CMA**

**NIDN : 0109086502**

Tembusan :

1. Pertinggal





Nomor : 226/Mgr-SBU/TC-03/III/2025/4

Kepada Yth.  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis.  
Bp. Dr. H. Januri, SE, MM., M.St., CMA

**Perihal : Menyelesaikan Riset.**

---

Dengan hormat,

1. Merujuk surat nomor 1138/II.3-AU/UMSU-05/F/2025 perihal *Menyelesaikan Riset* mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Menindaklanjuti perihal tersebut diatas perlu kami sampaikan bahwa,  
N a m a : Jaya Ariyo.  
NPM : 2105160605.  
Semester : VIII (Delapan)  
Jurusan : Manajemen.  
Judul Skripsi : ***Pengaruh Stres Kerja, Keterampilan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja.***

Bahwa benar mahasiswa yang tersebut diatas telah menyelesaikan riset di Perusahaan kami sebagaimana dengan judul skripsi diatas.

3. Demikian disampaikan dan terimakasih atas sumbangan pemikiran yang diberikan untuk kemajuan Perusahaan dan semoga bermanfaat.

Deli Serdang, 14 April 2025.

  
**Rony Devand**  
Head of Business Regional Sumbagut



## SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/TUGAS AKHIR

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Jaya Ariyo  
NPM : 2105160605  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Manajemen)  
Judul : Pengaruh Stres Kerja, Keterampilan Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan PT. Kinarya Selaras Solusi.

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
  - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
  - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/skripsi dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, Februari 2025  
Pembuat Pernyataan



*Jaya Ariyo*  
Jaya Ariyo

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### 1. DATA PRIBADI

Nama : Jaya Ariyo  
NPM : 2105160605  
Tempat dan Tanggal Lahir : Karang Anyar, 17 Juli 2003  
Jenis Kelamin : Laki – Laki  
Agama : Islam  
Kewarganegaraan : WNI  
Anak Ke : 3 dari 5 Bersaudara  
Alamat : Dusun II Desa Karang Anyar, Kec. Beringin, Kab. Deli Serdang  
No. Telephone : 088746563635  
Email : jayaariyo@gmail.com

### 2. DATA ORANG TUA

Nama Ayah : Sudiman  
Pekerjaan : Petani  
Nama Ibu : Supiani  
Pekerjaan : Wirausaha  
Alamat : Dusun II Desa Karang Anyar, Kec. Beringin, Kab. Deli Serdang  
No. Telephone : 0882015024566

### 3. DATA PENDIDIKAN FORMAL

SD : SD Negeri 106183  
SMP : SMP Swasta Sinar Harapan  
SMA : SMKN 1 Beringin  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Medan, April 2025



(Jaya Ariyo)