

**PENGARUH KOMPENSASI DAN STRES KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN
NUSANTARA III (PERSERO)**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas – tugas dan Memenuhi
Syarat Mencapai Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Pada Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Nama : Lady Al Qarimah Nasution
NPM : 1505160386
Program Studi : Manajemen

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Sabtu, tanggal 05 Oktober 2019, pukul 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya :

MEMUTUSKAN

Nama : LADY AL QARIMAH NASUTION
N P M : 1505160386
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN

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

TIM PENGUJI

Penguji I

Penguji II


SUSI HANDYANI, SE., MM.


M. TAUFIK LESMANA, SP., MM.

Pembimbing


MUHAMMAD ANDI PRAYOGI, SE., M.Si

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris


H. JANURI, SE., MM., M.Si


ADE GUNAWAN, SE., M.Si





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

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

NAMA LENGKAP : LADY AL QARIMAH NASUTION
N.P.M : 1505160386
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL PENELITIAN : PENGARUH KOMPENSASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO)

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, September 2019

Pembimbing

MUHAMMAD ANDI PRAYOGI, S.E., M.Si

Diketahui/Disetujui

Oleh :

**Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU**

**Dekan
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU**

JASKAN SYARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.



H. JANURI, SE, M.M., M.Si.

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : LADY AL QARIMAH NASUTION
 NPM : 1505160386
 Program Studi : MANAJEMEN
 Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 Judul Penelitian : PENGARUH KOMPENSASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO)

Tanggal	Deskripsi Hasil Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
12/8 - 2019	- FORMAT PENULISAN - GELAN DAN NAMA - KATA PENGANTAR - DAFTAR ISI - DAFTAR TABEL, GAMBAR		ACC SIDANG MEDA HIZAL 30/9/2019
15/8 - 2019	- KUTIPAH AHLI - SPASI PENULISAN - INDIKATOR SETIAP VARIABEL - FAKTOR MEMPENGARUHI		
22/8 - 2019	- POPULASI DAN SAMPEL - TEKNIK PENGUMPULAN DATA - TEKNIK ANALISIS DATA - ABSTRAK - KERANGKA KONSEPTUAL		
23/9 - 2019	- KESIMPULAN DATA SAMPAL - SPASI PENULISAN - LAMPIRAN (SURAT IZIN M. SETIASELAKU) OMTA REGRESI		

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Medan, September 2019

Diketahui / Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

Pembimbing Skripsi



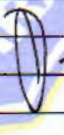
MUHAMMAD ANDI PRAYOGI, S.E., M.Si

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : LADY AL QARIMAH NASUTION
NPM : 1505160386
Program Sudi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH KOMPENSASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO)

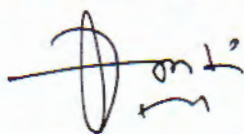
Tanggal	Deskripsi Hasil Bimbingan Proposal	Paraf	Keterangan
21/ - 2019 1	- KATA PENGANTAR - DAFTAR ISI - FORMAT PENULISAN - NAMA DAH GELAR		ACC SEMINAR PROPOSAL
28/2 - 2019	- PENULISAN KUTIPAH - FORMAT PENULISAN - INDIKATOR SETIAP URAIAN		
18/ - 2019 3	- POPULASI DAN SAMPEL - TABEL KEGIATAN - TEKNIK ANALISA DATA		
8/4 - 2019	- DAFTAR PUSTAKA - FORMAT PENULISAN		

Unggul | Cerdas | Terpercaya

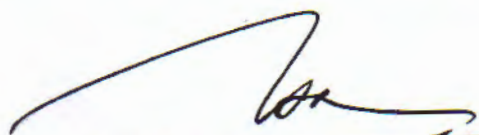
Medan, April 2019

Pembimbing Proposal

**Diketahui / Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen**



M. ANDI PRAYOGI, S.E, M.Si



JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E, M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : LADY AL QARIMAH. NASUTION
NPM : 1505160384
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi Pembangunan)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya 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 data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....20.

Pembuat Pernyataan



Lady al Qarimah. Nst
Lady al Qarimah. Nst

NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

ABSTRAK

Lady Al Qarimah Nasution NPM 1505160386. Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero). Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Tahun 2019.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero). Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) yang berjumlah 576 orang dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 85 orang yang didapat dari hasil penjumlahan dengan rumus slovin. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Asumsi Klasik, Regresi Berganda, Uji t dan Uji F, dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* SPSS (versi 24.00). Secara parsial diketahui bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero). Secara parsial diketahui bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero). Secara simultan diketahui kompensasi dan stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero).

Kata Kunci : Kompensasi, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR



Assalammualaikum Wr.Wb

Alhamdulillah rabbil'alamin puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan rahmatnya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Selanjutnya tidak lupa pula penulis mengucapkan Shalawat dan Salam kepada Junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membawa Risalahnya kepada seluruh umat manusia dan menjadi suri tauladan bagi kita semua. Penulisan ini merupakan kewajiban bagi penulis guna melengkapi tugas-tugas serta memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Strata 1 Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, untuk memperoleh gelar sarjana Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Adapun judul penulis yaitu : **“Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) ”**

Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak yang tidak ternilai harganya. Untuk itu dalam kesempatan ini dengan ketulusan hati penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah bersedia membantu, memotivasi, membimbing, dan mengarahkan selama penyusunan skripsi. Penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih sebesar-besarnya terutama kepada:

1. Teristimewa terima kasih untuk Ayahanda Abdul Latif Nasution dan Ibunda Ratna Dewi tercinta yang telah mengasuh dan memberikan rasa cinta dan kasih sayang serta mendidik dan mendukung penulis dalam pembuatan skripsi ini. Dan seluruh keluarga besar penulis yang telah banyak memberikan dukungan moril, materi dan spiritual kepada penulis serta kasih sayangnya yang tiada henti kepada penulis.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri S.E., M.M, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin Hsb, S.E., M.Si selaku ketua program studi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara..
7. Bapak Dr. Jufrizen, S.E., M.Si selaku sekretaris program studi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
8. Bapak Muhammad Andi Prayogi S.E., M.Si, selaku Dosen Pembimbing skripsi yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi.
9. Seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman

kepada penulis, serta seluruh staff pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu penulis baik selama masa pelaksanaan maupun dalam penyusunan skripsi ini.

10. Serta teman-teman yang terbaik telah memberikan semangat dan dukungan

Silka Isra Mirianda, Arini Chairrida, Nadila Widya, Nur Mawaddah, Nahara Fadhila, Siti sHafsyah, Tia Monica, Tri Suci Utami, Mukhritazia Manurung, Yoki Yuanda, Dharm, Fahriza, kevin, indra,

11. seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, penulis hanya bisa berharap semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian semua. Amin.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna, untuk itu dengan kerendahan hati penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna menyempurnakan skripsi ini dari semua pihak.

Akhir kata penulis ucapkan banyak terima kasih semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pembaca dan dapat memperluas cakrawala pemikiran kita dimasa yang akan datang dan berharap skripsi ini dapat menjadi lebih sempurna kedepannya.

Wassalammualaikum, Wr. Wb

Medan, September 2019

Penulis

LADY AL QARIMAH NASUTION
NPM:1505160386

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	6
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Uraian Teoritis.....	9
1. Kinerja	9
a. Pengertian Kinerja	9
b. Tujuan dan Manfaat Penelitian	10
c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	11
d. Indikator-Indikator Kinerja.....	12
2. Kompensasi	14
a. Pengertian Kompensasi.....	14
b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi	15
c. Indikator-Indikator Kompensasi	16
3. Stres Kerja	18
a. Pengertian Stres Kerja	18
b. Sumber-sumber Stres Kerja.....	19
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja	20
d. Indikator-Indikator Stres Kerja.....	21
B. Kerangka Konseptual	24
1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	25
2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	25
3. Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	26
C. Hipotesis.....	27
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian	29
B. Defenisi Operasional.....	29
1. Kinerja (Y)	29
2. Kompensasi (X1).....	30
3. Stres Kerja (X2)	30

C. Tempat dan Waktu Penelitian	31
D. Populasi dan Sampel	32
E. Teknik Pengumpulan Data	34
F. Teknik Analisis Data	38

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	
1. Deskripsi Hasil Penelitian	43
2. Identitas Responden	43
a. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	43
b. Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	44
c. Identitas Responden Berdasarkan Lama Berkerja	44
3. Presentasi Jawaban Responden	45
a. Variabel Kinerja Karyawan.....	45
b. Variabel Kompensasi	47
c. Variabel Stres Kerja	48
4. Metode Regresi	
a. Uji Asumsi Klasik	50
1) Uji Normalitas.....	51
2) Uji Multikolinearitas	52
3) Uji Heteroskedistisitas	53
b. Regresi Linier Berganda	55
5. Pengujian Hipotesis.....	56
a. Uji t.....	56
b. Uji f	58
c. Koefisien Determinasi.....	60
B. Pembahasan.....	61

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	64
B. Saran	65

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel III.1 Indikator Kinerja Karyawan.....	30
Tabel III.2 Indikator Kompensasi	30
Tabel III.3 Indikator Stres Kerja	31
Tabel III.4 Jadwal Penelitian.....	32
Tabel III.5 Rincian Konvensi Karyawan	33
Tabel III.6 Skala Likert	34
Tabel III.7 Tabel Uji Validitas	36
Tabel III.8 Tabel Uji Reliabilitas	37
Tabel IV.I Jenis Kelamin	43
Tabel IV.2 Pendidikan Terakhir.....	44
Tabel IV.3 Lama Bekerja	44
Tabel IV.4 Kriteria Jawaban Responden	45
Tabel IV.5 Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Karyawan.....	45
Tabel IV.6 Skor Angket Untuk Variabel Kompensasi.....	47
Tabel IV.7 Skor Angket Untuk Variabel Stres Kerja	49
Tabel IV.8 Hasil Uji Multikolinearitas	53
Tabel IV.9 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	55
Tabel IV.10 Hasil Uji T	57
Tabel IV.11 Hasil Uji F.....	59
Tabel IV.12 Hasil Koefisien Determinasi.....	60

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	25
Gambar II.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	26
Gambar II.3 Kerangka Konseptual	27
Gambar III.1 Kurva Normal Uji t	41
Gambar III.2 Kurva Normal Uji f	42
Gambar IV.1 Hasil Uji Normalitas	52
Gambar IV.2 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	54

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penunjang organisasi, dapat diartikan sebagai manusia yang bekerja dilingkungan suatu organisasi, sebagai penggerak dalam pencapaian tujuannya. Manusia yang memiliki kompetensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal vital non-material dalam organisasi. Terdapat dua alasan mengapa sumber daya manusia disebut sebagai unsur yang paling vital bagi organisasi yaitu yang pertama, sumber daya manusia mempengaruhi efisiensi dan eektivitas organisasi, merancang dan memproduksi barang dan jasa, mengawasi kualitas, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial serta menentukan seluruh tujuan dan strategi organisasi. Kedua, sumber daya manusia merupakan pengeluaran organisasi dalam menjalankan bisnis, sumber daya manusia juga disebut sebagai aset yang paling penting sebagai senjata yang menjalankan usaha menuju rencana yang ditetapkan (Suryani dan Jhon, 2018).

Sumber daya manusia baik yang menduduki posisi pemimpin maupun anggota merupakan faktor penting dalam setiap organisasi atau instansi baik pemerintahan maupun swasta, terutama untuk mencapai tujuan organisasi. Karena berhasil atau tidaknya suatu organisasi atau instansi dipengaruhi oleh faktor manusianya selaku pelaksana pekerjaan. Organisasi adalah suatu wadah atau tepat dua orang atau lebih yang memiliki ikatan kerjasama guna mewujudkan suatu tujuan bersama. Orang-orang yang ada di dalam suatu organisasi mempunyai

suatu keterkaitan yang terus menerus. Rasa keterkaitan ini, bukan berarti keanggotaan seumur hidup. Akan tetapi sebaliknya, organisasi menghadapi perubahan yang konstan dalam keanggotaan mereka, meskipun pada saat mereka menjadi anggota, orang-orang dalam organisasi berpartisipasi secara teratur (Ismainar, 2018).

Dengan adanya partisipasi secara langsung dan teratur mengakibatkan terjadinya pelaksanaan pekerjaan yaitu kinerja guna mencapai tujuan organisasi atau instansi. Kinerja adalah suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan dampak negatif dari suatu kebijakan operasional (Rismawati dan Mattalata, 2017).

Untuk mencapai tujuan perusahaan maka perlu meningkatkan kinerja setiap karyawan untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dengan memahami dan mengelola kinerja dalam sebuah kerangka kerja yang disepakati, yang memuat tujuan, standar dan persyaratan kompetensi yang terencana. Kinerja adalah pencapaian atau prestasi seorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja dapat pula dipandang sebagai perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai oleh seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya). Semakin besar suatu perusahaan maka semakin kompleks masalah yang dihadapi meningkatnya kebutuhan akan seseorang pemimpin yang berkualitas tinggi. Pemimpin yang dapat mengarahkan karyawannya untuk mencapai tujuan pribadinya, sementara perusahaan menjadi tidak efisien dalam pencapaian yang sudah direncanakan.

Kinerja merupakan aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang dibebankan kepadanya. Pelaksanaan tugas dan tanggung jawab tersebut merupakan pengekspresian seluruh potensi dan kemampuan yang dimiliki seseorang serta menuntut adanya kepemilikan yang penuh dan menyeluruh. Dengan demikian, munculnya kinerja seseorang merupakan akibat dari adanya suatu pekerjaan atau tugas yang dilakukan dalam waktu tertentu sesuai dengan profesi.

Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Untuk mendorong agar pegawai dalam organisasi dapat meningkatkan kinerjanya, maka harus di tunjang dengan pemberian kompensasi yang sesuai karena sumber daya manusia juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhinya. Agar pegawai merasa bahwa hasil pekerjaan mereka dihargai maka organisasi harus memberikan kompensasi berdasarkan ketentuan yang berlaku dan kinerja yang dicapai (Moehariono, 2012).

Kompensasi adalah penghargaan kepada karyawan secara adil dan layak untuk pengorbanan dan jasa yang telah dikeluarkan terhadap tujuan organisasi demi tercapainya tujuan organisasi. Pengorbanan pegawai tersebut dapat berupa kerja, jasa kinerja, biaya, maupun jerih payah yang dikeluarkan untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pemberian kompensasi sangat penting bagi pegawai, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap kinerja pegawai, maka apabila system kompensasi dapat menjamin keadilan diantara pegawai maka akan mendorong pegawai untuk lebih

baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang diberikan organisasi. Oleh karena itu, kompensasi merupakan faktor yang penting untuk mendorong pegawai agar meningkatkan kinerja agar lebih baik (Kadarisman, 2012).

Selain kompensasi, stres kerja juga menjadi faktor penting dalam mendukung maksimal atau tidaknya suatu pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Stres dapat terjadi pada setiap karyawan pada setiap waktu, karena stres merupakan bagian dari kehidupan manusia yang tidak dapat dihindarkan. Karyawan akan cenderung mengalami stres apabila ia kurang mampu menyesuaikan antara keinginan dengan kenyataan yang ada, baik kenyataan yang ada di dalam maupun di luar dirinya. Segala macam bentuk stres pada dasarnya disebabkan oleh keterbatasan dirinya sendiri. Ketidakmampuan untuk melawan keterbatasannya inilah yang akan menimbulkan frustrasi, konflik, dan gelisah yang merupakan tipe-tipe dasar stres. Stres kerja yang dialami oleh karyawan tentunya akan merugikan organisasi yang bersangkutan karena kinerja yang dihasilkan menurun. Stres diartikan sebagai status yang dialami ketika muncul ketidakcocokan antara tuntutan – tuntutan yang dihadapi dengan kemampuan yang dimiliki (Gregson, 2007).

PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) adalah Badan Usaha Milik Negara Indonesia yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit dan karet. Perusahaan ini berkantor pusat di Medan, Sumatera Utara dan resmi didirikan dari hasil restrukturisasi BUMN pada tahun 1996.

Berdasarkan hasil pengamatan penulis di saat riset awal terhadap PT. Perkebunan Nusantara III (Persero). Penulis menemukan masalah berupa masih banyaknya pekerjaan karyawan yang selesai tidak tepat waktu hal ini disebabkan oleh masih banyak karyawan yang stres akibat desakan pemimpin terhadap pekerjaan yang di diberikannya dan bekerja diluar jam kerja menyebabkan pekerjaan karyawan tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Pada pemberian kompensasi karyawan menceritakan ketidakpuasannya terhadap kompensasi yang diterimanya yang mana tidak sesuai dengan apa yang telah di korbannya untuk PT. Perkebunan Nusantara III (Persero). Hal ini menyebabkan rendahnya kinerja karyawan yang dapat dilihat dari hasil kerja karyawan yang belum sesuai dengan diharapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka penulis tertarik untuk mengangkat masalah ini dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero)”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang ditemukan diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah yang berkaitan dengan beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero).

1. Belum sesuainya kompensasi non-finansial yang di terima karyawan dengan apa yang telah di berikannya ke perusahaan seperti jenjang karir yang belum jelas dan penghargaan prestasi yang kurang.
2. Banyaknya karyawan yang stres akibat desakan pemimpin terhadap pekerjaan yang di diberikannya dan bekerja diluar jam kerja.

3. Masih rendahnya kinerja beberapa karyawan yang terlihat dari hasil pekerjaan beberapa karyawan yang tidak sesuai dengan harapan perusahaan.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dibuat batasan masalah agar ruang lingkup lebih fokus. Adapun batasan masalah yang dibuat adalah hanya membahas tentang kompensasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero). Disamping itu penulis juga membatasi pada karyawan tetap yang dijadikan responden pada penelitian ini.

2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah berbeda dengan masalah. Masalah itu berupa kesenjangan antara yang diharapkan dengan apa yang terjadi, maka rumusan masalah itu merupakan suatu pertanyaan yang akan dicarikan jawabannya melalui pengumpulan data. (Sugiyono, 2016)

Berdasarkan pada latar belakang masalah, maka penulis menemukan beberapa masalah sebagai berikut :

- a. Adakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero)?
- b. Adakah pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero)?

- c. Adakah pengaruh kompensasi dan stres kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero)?

D. Tujuan dan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Secara umum tujuan sebuah penelitian adalah untuk mencari atau menemukan kebenaran atau pengetahuan yang benar (Sugiyono. 2016). penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.

Berdasarkan permasalahan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero).
- b. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero).
- c. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan stres kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero).

2. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian adalah kegunaan hasil penelitian nanti, baik bagi kepentingan pengembangan maupun kepentingan ilmu pengetahuan. (Sugiyono, 2016)

Adapun yang menjadi manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

:

a. Dari segi manfaat praktis

- 1) Bagi peneliti, dapat menambah wawasan berfikir peneliti dalam bidang manajemen sumber daya manusia.
- 2) Bagi peneliti lain, sebagai bahan referensi perbandingan bagi peneliti sejenis dimasa yang akan datang.

b. Dari segi manfaat teoritis

- 1) Bagi PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) diharapkan dapat dijadikan informasi yang bermanfaat dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan kompensasi, stres kerja dan kinerja karyawan.
- 2) Manfaat penelitian yang akan datang
Penelitian ini bermanfaat sebagai rekomendasi penelitian yang akan datang dalam memeriksa kinerja karyawan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Selain itu kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda – beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas hasil kerjanya berdasarkan kinerja dari masing – masing karyawan. Kinerja dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga.

Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2013).

Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. (Wirawan, 2009)

(Noor, 2013) menyatakan bahwa

“Kinerja sebagai sesuatu yang tampak, dimana individu relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam pencapaian produktivitas kerja yang

tinggi. Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula”.

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat di atas, kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja juga berarti sebagai prestasi kerja atau hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil termasuk tingkat ketidakhadiran (Rivai, 2011).

Kegunaan penilaian kinerja ditinjau dari berbagai perspektif pengembangan perusahaan, khususnya manajemen SDM, yaitu:

- 1) Posisi tawar. Untuk memungkinkan manajemen melakukan negosiasi yang obyektif dan rasional dengan serikat buruh (kalau ada) atau langsung dengan karyawan.
- 2) Perbaikan kinerja. Umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi karyawan, manajer, dan spesialis personil dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan.
- 3) Penyesuaian kompensasi. Penilaian kinerja membantu pengambil keputusan dalam penyesuaian ganti-rugi, menentukan siapa yang perlu dinaikkan upahnya, bonus atau kompensasi lainnya.
- 4) Keputusan penempatan. Membantu dalam promosi, keputusan penempatan, perpindahan, dan penurunan pangkat.

- 5) Pelatihan dan pengembangan. Kinerja buruk mengindikasikan adanya suatu kebutuhan untuk latihan; sedangkan kinerja baik mengindikasikan adanya potensi yang perlu dikembangkan.
- 6) Perencanaan dan pengembangan karier. Umpan balik penilaian kinerja dapat digunakan sebagai panduan dalam perencanaan dan pengembangan karier karyawan sehingga dapat diselaraskan antara kebutuhan karyawan dan perusahaan.
- 7) Evaluasi proses staffing. Prestasi kerja yang baik atau buruk mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen SDM.
- 8) Ketidakakuratan informasi. Kinerja lemah menandakan adanya kesalahan di dalam informasi analisis pekerjaan, perencanaan SDM atau sistem informasi manajemen SDM. Pemakaian informasi yang tidak akurat dapat mengakibatkan proses rekrutmen, pelatihan, atau pengambilan keputusan tidak sesuai.
- 9) Kesempatan kerja yang adil. Penilaian kinerja yang akurat terkait dengan pekerjaan dapat memastikan bahwa keputusan penempatan internal tidak bersifat diskriminatif.

Mengatasi tantangan-tantangan eksternal. Departemen SDM membantu karyawan mengatasi tantangan-tantangan eksternal, seperti masalah keluarga, keuangan, kesehatan, dan lain-lain. (Rivai, 2011),

c. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja

Faktor-faktor yang memengaruhi Kinerja, (Wirawan, 2009), Yaitu antara lain:

- 1) Faktor internal pegawai, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, seperti bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Faktor-faktor yang diperoleh, seperti pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja.
- 2) Faktor lingkungan internal organisasi, yaitu dukungan dari organisasi dimana ia bekerja. Dukungan tersebut sangat memengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Faktor-faktor lingkungan internal organisasi tersebut antara lain visi, misi dan tujuan organisasi, kebijakan organisasi, teknologi, strategi organisasi, system manajemen, kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi, dan teman sekerja.
- 3) Faktor lingkungan eksternal organisasi, yaitu keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang memengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi tersebut antara lain kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial, budaya dan agama masyarakat, serta kompetitor.

d. Indikator – indikator kinerja

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur.

Adapun indikator kinerja (Mangkunegara, 2013) menyatakan yaitu :

- 1) Kualitas Kerja
- 2) Kuantitas Kerja
- 3) Dapat Tidaknya Diandalkan
- 4) Sikap

Berikut penjelasannya :

- 1) Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah mutu yang harus dihasilkan dalam pekerjaan.

2) Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah jumlah yang harus diselesaikan dan dicapai dalam pekerjaan.

3) Dapat tidaknya diandalkan

Dapat tidaknya diandalkan merupakan apakah seseorang karyawan dapat mengikuti instruksi, memiliki inisiatif, hati-hati dan rajin dalam bekerja.

4) Sikap

Sikap yang dimiliki terhadap perusahaan, karyawan lain pekerjaan secara kerjasama.

Maka dengan demikian, bahwa untuk dapat melihat baik atau tidaknya kinerja atau hasil yang dilakukan oleh seorang karyawan dapat dilihat dari beberapa aspek seperti baik atau tidak kualitas pekerjaan yang dihasilkan.

Sedangkan menurut (Suyadi, 2008) kinerja dapat dinilai atau diukur dengan beberapa indikator yaitu :

- 1) Efektifitas
- 2) Tanggung jawab
- 3) Disiplin
- 4) Inisiatif

Berikut penjelasan dari indikator-indikator tersebut yaitu :

1) Efektifitas

Efektivitas yaitu bila tujuan kelompok dapat dicapai dengan kebutuhan yang direncanakan.

2) Tanggung jawab

Merupakan bagian yang tak terpisahkan atau sebagai akibat kepemilikan wewenang.

3) Disiplin

Yaitu taat pada hukum dan aturan yang berlaku. Disiplin karyawan adalah ketaatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana dia bekerja.

4) Inisiatif

Berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk suatu ide yang berkaitan tujuan perusahaan. Sifat inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan perusahaan dan atasan yang baik. Dengan perkataan lain inisiatif karyawan merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Dari uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa banyak kriteria kinerja seperti yang telah dijelaskan bahwa yang memegang peranan penting dalam suatu organisasi tergantung pada kinerja pegawainya. Agar pegawai dapat bekerja sesuai yang diharapkan, maka dalam diri seorang pegawai harus ditumbuhkan motivasi bekerja untuk meraih segala sesuatu yang diinginkan. Apabila semangat kerja tinggi maka semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya akan lebih cepat dan tepat selesai. Pekerjaan yang dengan cepat dan tepat selesai adalah merupakan suatu prestasi kerja yang baik.

2. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan yang muncul dari pekerjaan mereka. (Dessler, 2009).

Kompensasi adalah penghargaan kepada karyawan secara adil dan layak untuk prestasi kerja dan jasa yang telah dikeluarkan terhadap tujuan organisasi demi tercapainya tujuan organisasi. (Kadarisman, 2012).

Kompensasi adalah segala sesuatu yang di terima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. (Sedarmayanti, 2011).

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah berupa uang, barang langsung atau tidak langsung kepada karyawan untuk prestasi kerja dan jasa yang diberikan kepada perusahaan demi tercapainya tujuan perusahaan.

b. Faktor – faktor yang mempengaruhi kompensasi

Menurut (Robbins, 2009) sejumlah faktor yang mempengaruhi kompensasi sebagai berikut :

1) Jabatan dan kinerja karyawan

Jenjang waktu seorang karyawan bekerja di perusahaan dan bagaimana kinerjanya.

2) Jenis pekerjaan.

Memberikan imbalan sesuai dengan tingkat kesulitan pekerjaan tersebut.

3) Jenis Bisnis.

Termasuk dalam jenis industri apa pekerjaan yang dilakukan.

4) Serikat buruh

Apakah perusahaan memiliki serikat buruh.

5) Padat tenaga kerja atau modal

Apakah perusahaan merupakan perusahaan padat tenaga kerja atau padat modal.

6) Filosofi manajemen

Imbalan mengikuti dengan filosofi yang dimiliki perusahaan.

7) Lokasi

Pemberian kompensasi sesuai dengan lokasi dimana pekerjaan itu dilakukan.

8) Profit perusahaan

Tergantung pada tingkat laba perusahaan.

9) Ukuran perusahaan

Apakah perusahaan merupakan industri kecil atau perusahaan berskala besar.

c. Indikator Kompensasi

(Hasibuan, 2012) mengemukakan secara umum ada 4 indikator kompensasi. yaitu:

1) Upah dan gaji

Upah atau gaji merupakan suatu penerimaan sebagai kompensasi finansial langsung dari perusahaan kepada karyawan pada suatu pekerjaan atau jasa tertentu yang diberikan umumnya berlaku tarif mingguan, bulanan atau tahunan.

2) Insentif

Tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan

3) Tunjangan

Tunjangan merupakan program-program yang diberikan untuk tambahan penghasilan bagi karyawan, seperti tunjangan makan, tunjangan hari tua, tunjangan hari raya dan lain-lain.

4) Fasilitas

Bentuk tambahan kompensasi non finansial dari perusahaan. Pada umumnya fasilitas diberikan karena karyawan telah bekerja sesuai dengan tujuan dan tanggung jawab yang dibebankan.

Sedangkan (Sunyoto, 2012) menyatakan bahwa indikator kompensasi juga ada empat yaitu :

1) Upah dan gaji

- a) Gaji yang diberikan tepat pada waktunya
- b) Gaji yang diberikan sesuai dengan UMR yang ada

2) Insentif

- a) Mendapatkan upah lembur dari perusahaan
- b) Mendapatkan bonus tambahan dari perusahaan

3) Tunjangan

- a) Perusahaan membantu memberikan tunjangan kesehatan
- b) Perusahaan mendapatkan tunjangan program pension kepada karyawan yang cukup umur

4) Fasilitas

- a) Perusahaan memberikan fasilitas antar jemput pada karyawan.

3. Stres Kerja

a. Pengertian Stres Kerja

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

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya. (Handoko, 2012).

Stres adalah suatu kondisi dinamik yang didalamnya individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala, atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting. (Robbins, 2009)

Stress kerja adalah orang-orang yang mengalami stres menjadi nervous dan menjadi kekuatiran kronis sehingga mereka sering menjadi marah-marah, agresif,

tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif. (Hasibuan, 2012)

“Stres kerja yaitu sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologi, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologi dan tuntutan seseorang.” (Nasution, 2017).

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan stress kerja adalah kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang yang nantinya berpengaruh terhadap kemampuan karyawan untuk menghadapi lingkungan dan pekerjaannya. Artinya karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala-gejala negative yang pada gilirannya berpengaruh pada prestasi kerjanya.

b. Sumber-Sumber Stres Kerja

Kondisi-kondisi yang cenderung yang menyebabkan stress disebut *stressor*. Meskipun stress dapat diakibatkan oleh hanya satu *stressor*, biasanya karyawan mengalami stress karena kombinasi *stressor*.

Penyebab stres dapat berasal dari pekerjaan (*on the job*) dan luar pekerjaan (*off the job*). (Davis, 2013) mengemukakan sumber-sumber stres kerja yaitu:

1) Dari pekerjaan (*On the Job*)

Hampir semua kondisi pekerjaan bisa menyebabkan stress terpenting pada reaksi karyawan. Sebagai contoh, seorang karyawan akan dengan mudah menerima dan mempelajari prosedur kerja baru, sedangkan seorang karyawan lain tidak bahkan menolaknya. Bagaimanapun juga,

ada sejumlah kondisi kerja yang sering menyebabkan stress kerja bagi karyawan. Kondisi-kondisi tersebut adalah:

- a) Beban kerja yang berlebihan.
- b) Tekanan atau desakan waktu.
- c) Kualitas supervisi yang jelek.
- d) Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai.
- e) Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab.
- f) Frustrasi.
- g) Konflik antar pribadi dan kelompok.
- h) Perbedaan nilai-nilai perusahaan dan karyawan.
- i) Berbagai bentuk perubahan.

2) Dari luar pekerjaan (*Off the Job*)

Dilain pihak, stress karyawan juga dapat disebabkan masalah-masalah yang terjadi diluar pekerjaan penyebab stress itu antara lain:

- a) Kekuatiran finansial.
- b) Masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak.
- c) Masalah-masalah fisik.
- d) Masalah-masalah perkawinan (misal, perceraian).
- e) Perubahan-perubahan yang terjadi ditempat tinggal.
- f) Masalah-masalah pribadi lainnya, seperti kematian sanak saudara

c. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Faktor stres kerja merupakan faktor penekan yang mempunyai potensi menciptakan stres. Pada dasarnya faktor – faktor penyebab stres kerja adalah sangat luas sehingga sulit untuk disebutkan seluruhnya.

Timbulnya stres dipengaruhi oleh beberapa faktor-faktor, (Robbins, 2009), yaitu:

1) Faktor Lingkungan

Seperti ketidakpastian lingkungan mempengaruhi desain dari struktur suatu organisasi, ketidakpastian ini juga mempengaruhi stres dikalangan para karyawan dalam organisasi tersebut. Perubahan dalam siklus bisnis

menciptakan ketidakpastian ekonomi. Bila ekonomi itu mengerut, orang makin cemas terhadap keamanan mereka. Ketidakpastian politik juga cenderung akan mengakibatkan stres bagi para karyawan. Ketidakpastian teknologi merupakan tipe ketiga yang dapat menyebabkan stres. Karena inovasi-inovasi baru dapat membuat keterampilan dan pengalaman seorang karyawan menjadi ketinggalan dalam periode yang sangat singkat.

2) Faktor Organisasi

Banyak sekali faktor di dalam organisasi yang dapat menimbulkan stres. Faktor-faktor tersebut antara lain seperti tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi dan tingkat hidup organisasi.

3) Faktor Individual

Lazimnya individu hanya bekerja 40 sampai 50 jam seminggu. Pengalamandan masalah yang dijumpai orang di luar jam kerja yang lebih dari 120 jam tiap minggu dapat meluber ke pekerjaan. Maka kategori akhir faktor yang mempengaruhi stres karyawan antara lain faktor dalam kehidupan pribadi karyawan terutama sekali faktor-faktor seperti persoalan keluarga, masalah ekonomi pribadi, dan karakteristik kepribadian bawaan.

d. Indikator Stres Kerja

Menurut (Handoko, 2012) adapun indikator stres kerja antara lain sebagai berikut:

1) Beban kerja

Adanya tugas yang terlalu banyak, banyaknya tugas tidak terlalu menjadi penyebab stres, akan banyak sumber stres lain banyaknya tugas bila tidak sebanding dengan kemampuan baik fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia bagi karyawan.

2) Desakan waktu

Terbatasnya waktu dalam mengerjakan pekerjaan, karyawan biasanya mempunyai kemampuan normal menyelesaikan tugas kantor/perusahaan yang dibebankan kepadanya. Kemampuan berkaitan dengan keahlian, pengalaman, dan waktu yang dimiliki. Dalam kondisi tertentu, pihak atasan sering kali memberikan tugas dengan waktu yang terbatas. Akibatnya karyawan dikejar waktu untuk menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh atasan.

3) Kualitas supervisor

Seorang karyawan dalam menjalankan tugas sehari-harinya biasanya dibawah bimbingan sekaligus bertanggung jawabkan kepada supervisor. Jika seorang supervisor pandai dan menguasai tugas bawahan, ia akan membimbing dan memberi pengarahan atau intruksi secara baik dan benar.

4) Iklim kerja

Iklim kerja merupakan suatu kondisi atau keadaan suasana kerja yang berbeda di instansi merasa nyaman, tenang, dan bebas dalam melakukan pekerjaan tanpa adanya rasa takut. Iklim kerja yang menyenangkan akan tercipta, apabila hubungan antara manusia berkembang dengan harmonis.

5) Wewenang

Faktor ini berkaitan dengan hak dan kewajiban karyawan. Atasan sering memberikan tugas dengan bawahannya tanpa diikuti kewenangan (hak) yang memadai. Sehingga, jika harus mengambil keputusan harus berkonsultasi, kadang menyerahkan sepenuhnya kepada atasan

6) Peran

Agar menghasilkan performa yang baik, karyawan perlu mengetahui tujuan dari pekerjaan, apa yang diharapkan untuk dikerjakan dan tanggung jawab dari pekerjaan mereka. Saat tidak ada kepastian tentang definisi kerja dan apa yang diharapkan.

7) Frustrasi

Dalam lingkungan kerja, perasaan frustrasi memang bisa menyebabkan banyak faktor. Faktor yang diduga berkaitan dengan frustrasi kerja adalah terhambatnya promosi, ketidakjelasan tugas dan wewenang serta penilaian/evaluasi staf, ketidakpuasan gaji yang diterima.

8) Konflik peran

Dimana pegawai berhadapan dengan harapan organisasi terhadapnya yang tidak konsisten dan tidak sesuai.

9) Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan

Situasi ini biasanya terjadi pada karyawan atau manajer yang mempunyai prinsip yang berkaitan dengan profesi yang digeluti maupun prinsip kemanusiaan yang dijunjung tinggi (alturisme).

10) Berbagai bentuk perubahan

Khususnya jika hal tersebut tidak umum situasi ini bisa timbul akibat mutasi yang tidak sesuai dengan keahlian dan jenjang karir yang dilalui atau mutasi pada perusahaan lain, meskipun dalam satu grup namun lokasinya dan status jabatan serta perusahaannya dibawah perusahaan pertama.

Sedangkan (Hasibuan, 2012) menyatakan bahwa indikator-indikator dari stress kerja adalah :

- 1) Fisik, yaitu sulit tidur atau tidur tidak teratur, sakit kepala, sulit buang air besar, adanya gangguan pencernaan, radang usus, kulit gatal-gatal, punggung terasa sakit, urat-urat pada bahu dan leher terasa tegang, keringat berlebihan, berubah selera makan, tekanan darah tinggi atau serangan jantung, kehilangan energi.
- 2) Emosional, yaitu marah-marah, mudah tersinggung dan terlalu sensitif, gelisah dan cemas, suasana hati mudah berubah-ubah, sedih, mudah menangis dan depresi.
- 3) Intelektual, yaitu mudah lupa, kacau pikirannya, daya ingat menurun, sulit untuk berkonsentrasi, suka melamun berlebihan, pikirannya hanya dipenuhi satu pikiran saja.
- 4) Interpersonal, yaitu acuh dan mendiamkan orang lain, kepercayaan pada orang lain menurun, mudah mengingkari janji pada orang lain, senang mencari kesalahan orang lain atau menyerang dengan kata-kata.

B. Kerangka Konseptual

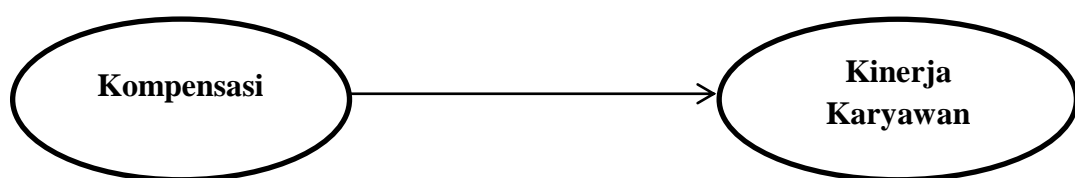
Kerangka konseptual adalah suatu hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep yang lainnya dari masalah yang ingin diteliti. Kerangka konseptual ini gunanya untuk menghubungkan atau menjelaskan secara panjang lebar tentang suatu topik yang akan dibahas. Kerangka ini didapat dari ilmu atau teori yang dipakai sebagai landasan teori yang dipakai sebagai landasan teori yang dihubungkan dengan variabel yang diteliti.

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Setiap perusahaan mengharapkan karyawannya mampu bekerja dengan maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Untuk menjaga semangat kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, perusahaan memberikan kompensasi demi meningkatkan dan mampu menjaga kinerja karyawannya secara maksimal. Apabila kompensasi yang diberikan perusahaan sesuai dengan hasil kerja karyawan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Namun apabila kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan hasil kerja karyawan, maka akan menurunkan kinerja karyawan. Peran serta kompensasi sangat penting guna meningkatkan kinerja karyawan.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang di terima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. (Sedarmayanti, 2011)

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2016), (Arianty, 2008) dan (Riana, Fajri & Alsyauami, 2016) yang menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



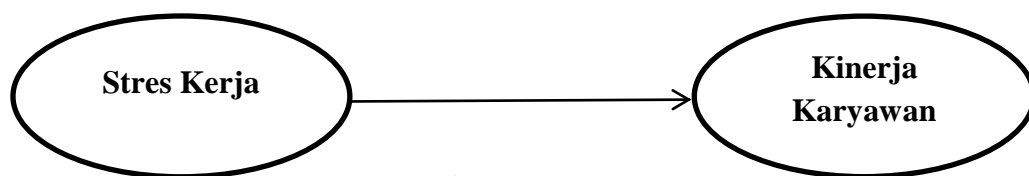
Gambar II.1 **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Stres kerja merupakan suatu tanggapan adaptif, dibatasi oleh perbedaan individual dan proses psikologis, yaitu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologi atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang di tempat individu tersebut berada. Stres yang positif disebut *eustress* sedangkan stres yang berlebihan dan bersifat negatif atau merugikan disebut *distress*.

Stres adalah suatu kondisi dinamik yang didalamnya individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala, atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting. (Robbins, 2009)

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Prayogi & Siregar, 2018), (Nur, 2013) dan (Triyono & Prayitno, 2017) yang menyimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.



Gambar II.2
Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

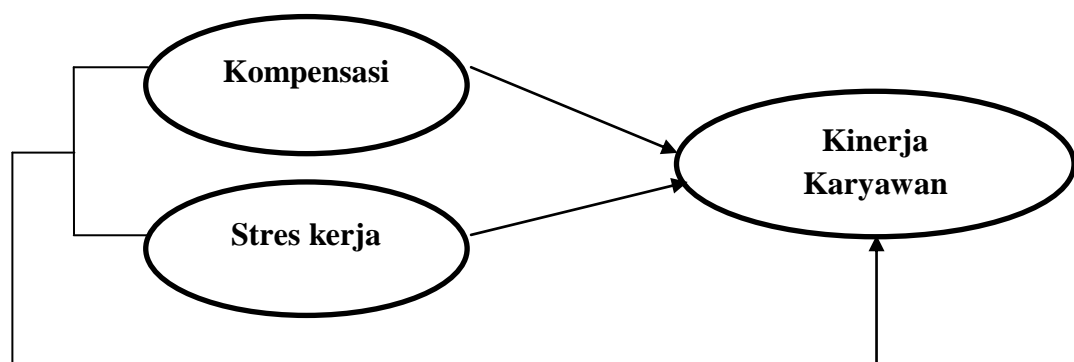
3. Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi dan stress kerja berkaitan dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan, sehingga untuk mencapai kinerja yang baik perlu diperhatikan pemberian kompensasi dan penyelesaian stress kerja kepada karyawan. Apabila

kompensasi yang diberikan sesuai maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Begitu juga dengan stres kerja, apabila stres kerja terlalu tinggi maka akan memengaruhi hasil kerja. Apabila karyawan mengalami stress kerja maka akan membuat karyawannya menjadi tidak fokus dalam bekerja, walaupun karyawan mendapatkan kompensasi yang sesuai, hal ini akan mengakibatkan karyawan merasakan kegelisahan dalam bekerja karena banyaknya tuntutan pekerjaan yang harus di selesaikan.

Hal ini mengindikasikan bahwa kompensasi dan stres kerja, keduanya menimbulkan pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero). Adanya pemberian kompensasi yang sesuai maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan stress kerja yang yang dialami karyawan akan mengakibatkan turunnya kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Rizal, Samsir & Amsal, 2014), (Lynawati, 2016) dan (Irawati, 2018) yang menyimpulkan bahwa kompensasi dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.



Gambar II.3
Kerangka Konseptual

C. Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu penjelasan sementara perilaku atau keadaan tertentu yang telah terjadi. Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pernyataan yang ada pada perumusan masalah penelitian. (Juliandi, Irfan & Manurung, 2014).

Berdasarkan rumusan masalah serta tujuan penelitian ini, maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut:

1. Ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero).
2. Ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero).
3. Ada pengaruh kompensasi dan stres kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero).

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini penulis ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dan asosiatif. Dimana dilihat dari jenis datanya maka penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, namun apabila dilihat dari cara penjelasannya maka penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif. Penelitian kuantitatif yaitu menguji dan menganalisis data dan perhitungan angka- angka yang kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dari dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2016). Instrumen pengumpulan data yang digunakan angket dan wawancara.

B. Definisi Operasional

Defenisi operasional bertujuan untuk melihat sejauh mana variasi dari suatu faktor berkaitan dengan variasi faktor lainnya. Dari penelitian ini dapat diambil defenisi operasional sebagai berikut:

1. Kinerja (Y)

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai perannya dalam instansi.Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya instansi untuk mencapai tujuannya.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2013)

Indikator dari kinerja menurut (Mangkunegara, 2013) adalah sebagai berikut :

Tabel III.1
Indikator Kinerja

No.	Indikator
1.	Kualitas kerja
2.	Kuantitas kerja
3.	Dapat tidaknya di andalkan
4.	Sikap

(Mangkunegara, 2013)

2. Kompensasi (X1)

Kompensasi adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah berupa uang, barang langsung atau tidak langsung kepada karyawan untuk

Kompensasi adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan yang muncul dari pekerjaan mereka. (Dessler, 2009)

(Hasibuan, 2012) mengemukakan secara umum ada 4 indikator kompensasi. yaitu:

Tabel III.2
Indikator Kompensasi

No.	Indikator
1.	Upah dan Gaji
2.	Insentif
3.	Tunjangan
4.	Fasilitas

(Hasibuan, 2012)

3. Stres Kerja (X2)

Stres kerja adalah kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang yang nantinya berpengaruh terhadap kemampuan karyawan untuk menghadapi lingkungan dan pekerjaannya.

Stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berfikir, emosi dan kondisi seseorang, hasilnya stress yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya. (Handoko, 2012)

Indikator stres kerja menurut (Handoko, 2012) adalah sebagai berikut :

Tabel III.3
Indikator Stres Kerja

No.	Indikator
1.	Beban kerja
2.	Desakan waktu
3.	Kualitas supervisor
4.	Iklim kerja
5.	Wewenang
6.	Peran
7.	Frustrasi
8.	Konflik peran
9.	Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dengan karyawan
10.	Berbagai bentuk perubahan

(Handoko, 2012)

C. Tempat Dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Dalam penelitian ini, tempat penelitian ini dilakukan pada bulan November sampai Desember 2018 pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Jalan Sei Batang Hari No.2, Simpang Tanjung, Medan Sunggal, Kota Medan, Sumatera Utara 20122

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan mulai dari bulan Juli 2019 sampai bulan Oktober 2019. Hal ini dapat di lihat pada tabel berikut :

Tabel III.4
Waktu Penelitian

No	Jenis Penelitian	Bulan																			
		Juni 2019				Juli 2019				Agt 2019				Sept 2019				Okt 2019			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Prariset	■	■																		
2	Pengajuan judul			■	■																
3	Penyusunan proposal					■	■	■	■												
4	Seminar proposal								■												
5	Riset									■	■	■	■								
6	Pengolahan data													■	■	■	■				
7	Sidang skripsi																	■	■	■	■

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek- objek atau subjek yang mempunyai kualitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2016). Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan tetap PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) yang berjumlah 576 orang.

Tabel III.5
Rincian Konvensi Karyawan
PT. Perkebunan Nusantara III Medan

NO	NAMA BAGIAN	JUMLAH
1	Divisi Pengadaan dan Umum	10
2	Divisi Hukum	6
3	Divisi Teknik Informasi	21
4	Divisi Satuan Pengawasan Intern	7
5	Biro Sekretariat	101
6	Bagian Tanaman	35
7	Bagian Teknik	23
8	Bagian Teknologi	22
9	Bagian Keuangan	23
10	Bagian Akuntansi	23
11	Bagian Komersil	61
12	Bagian Sumber Daya Manusia (SDM)	30
13	Bagian Umum	151
14	Bagian Program Kemitraan dan Bina Lingkungan (PKBL)	13
15	Project Manajer ERP	5
16	Bagian Pengembangan dan Transformasi Bisnis	9
17	Bagian Manajemen Sistem dan Sustainability	36
	Jumlah	576

Sumber: PT. Perkebunan Nusantara III Medan (2019)

2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Arikunto, 2014).

Sampel pada penelitian ini diambil berdasarkan metode sampel acak (*random sampling*) dengan menggunakan metode teknik *simple random sampling*. Oleh

karena populasi telah diketahui jumlahnya maka untuk menentukan jumlah sampel digunakan rumus slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

Dimana

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Presentase (1 %, 5 %, 10%) kelonggaran, toleransi ketidak

telitian karena kesalahan pengambilan sampel

$$n = \frac{576}{1 + 576 \cdot (0.1)^2}$$

$$n = 85$$

Jadi berdasarkan perhitungan diatas didapatkan sampel dalam penelitian ini sebesar 85 orang

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Dokumentasi

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar atau karya - karya monumental dari seseorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan, biografi, peraturan, kebijakan. Dokumen yang berbentuk gambar misalnya foto, gambar hidup, sketsa dan lain-lain. (Sugiyono, 2016)

2. Interview (Wawancara)

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan masalah yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.” (Sugiyono, 2016). Dalam melakukan observasi penulis mewawancarai kepala bidang bagian operasional.

3. Kuesioner (Angket)

Angket adalah suatu daftar pertanyaan atau pernyataan tentang topik tertentu yang diberikan kepada subjek baik secara kelompok, untuk mendapatkan informasi tertentu. Dimana angket tersebut penulis sebarakan pada karyawan tetap

pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) dengan menggunakan skala likert dengan bentuk cheklist, dimana setiap pertanyaan mempunyai opsi yaitu:

Tabel III. 6
Skala Likert

Keterangan	Skor
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang setuju (TS)	3
Tidak setuju (TS)	2
Sangat tidak setuju (STS)	1

Selanjutnya angket yang disusun diuji kelayakannya melalui pengujian validitas dan reliabilitas.

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Program yang digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrument adalah program komputer *Statistical Program For Sosial Science* (SPSS) versi 24,00. Dari beberapa daftar pertanyaan (*Questioner*) yang dijawab dan hitung bahan pengujian Uji validitas menggunakan pendekatan “*single trial administration*” yakni pendekatan sekali atas jalan atas data instrumen yang disebar dan tidak menggunakan pendekatan ulang.

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum x^2 - (\sum X)^2\}\{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

(Sugiyono, 2016)

Dimana:

- N = Banyaknya pasangan pengamatan
- $\sum X$ = Jumlah pengamatan variabel X
- $\sum Y$ = Jumlah pengamatan variabel Y
- $(\sum X^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel X
- $(\sum Y^2)$ = Jumlah kadrat pengamatan variabel Y

$$\begin{aligned} (\sum X)^2 &= \text{Kuadrat jumlah pengamatan variabel X} \\ (\sum Y)^2 &= \text{Kuadrat jumlah pengamatan variabel Y} \\ \sum XY &= \text{Jumlah hasil kali variabel X dan Y} \end{aligned}$$

Ketentuan apakah suatu butir instrument valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya yaitu dilihat dari nilai *sig (2 tailed)* dan membandingkan dengan taraf signifikan (α) yang ditentukan peneliti. Bila nilai *sig (2 tailed)* ≤ 0.05 , maka butir instrument valid, jika nilai *sig (2 tailed)* $\geq 0,05$, maka butir instrument tidak valid. (Sugiyono, 2016).

Tabel III.7
Hasil Uji Validitas

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Probabilitas	Keterangan	
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0.454	0.213	0.000 < 0,05	Valid
	Y2	0.602	0.213	0.000 < 0,05	Valid
	Y3	0.525	0.213	0.000 < 0,05	Valid
	Y4	0.581	0.213	0.000 < 0,05	Valid
	Y5	0.680	0.213	0.000 < 0,05	Valid
	Y6	0.423	0.213	0.000 < 0,05	Valid
	Y7	0.410	0.213	0.000 < 0,05	Valid
	Y8	0.461	0.213	0.000 < 0,05	Valid
Kompensasi (X₁)	X1	0.436	0.213	0.000 < 0,05	Valid
	X2	0.681	0.213	0.000 < 0,05	Valid
	X3	0.620	0.213	0.000 < 0,05	Valid
	X4	0.483	0.213	0.000 < 0,05	Valid
	X5	0.738	0.213	0.000 < 0,05	Valid
	X6	0.591	0.213	0.000 < 0,05	Valid
	X7	0.444	0.213	0.000 < 0,05	Valid
	X8	0.487	0.213	0.000 < 0,05	Valid
Stres Kerja (X₂)	X1	0.644	0.213	0.000 < 0,05	Valid
	X2	0.586	0.213	0.000 < 0,05	Valid
	X3	0.644	0.213	0.000 < 0,05	Valid
	X4	0.586	0.213	0.000 < 0,05	Valid
	X5	0.251	0.213	0.021 < 0,05	Valid
	X6	0.279	0.213	0.010 < 0,05	Valid
	X7	0.339	0.213	0.001 < 0,05	Valid
	X8	0.321	0.213	0.003 < 0,05	Valid
	X9	0.298	0.213	0.006 < 0,05	Valid
	X10	0.386	0.213	0.000 < 0,05	Valid

Sumber : Data diolah (2019)

Berdasarkan data di atas dapat di dilihat bahwa dari seluruh item yang di ajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid. Setelah setiap item instrumen angket telah valid maka selanjutnya melakukan uji reliabilitas dengan menggunakan teknik-teknik *cronbach alpha*.

Selanjutnya untuk menguji reliabilitas instrumen dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha* dikatakan reliable bila hasil Alpha > 0,6 dengan rumus Alpha sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum Si^2}{St} \right]$$

(Sugiyono, 2016)

Dengan keterangan:

- r_{11} = Reliabilitas intrsumen
- $\sum Si^2$ = Jumlah varians skor tiap- tiap item
- St = Jumlah varians butir
- K = Jumlah item

Jika nilai reliabilitas mendekati 1, maka instrumen penelitian semakin baik. Nilai reliabilitas instrumen menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai karena sudah mendekati 1 (0,50).

Tabel III.8
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	R Tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0.614	0.60	Reliabel
Kompensasi (X ₁)	0.680		Reliabel
Stres Kerja (X ₂)	0.667		Reliabel

Sumber : Data diolah (2019)

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.

F. Teknik Analisis Data

Adapun analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan kuantitatif yakni, menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus dibawah ini:

1. Regresi Linear Berganda

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

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

(Sugiyono, 2016)

Dimana:

Y	= Kinerja
a	= Konstanta
b ₁ , dan b ₂	= Besaran koefisien Regresi dari masing- masing variabel
X ₁	= Pengaruh kompensasi
X ₂	= Pengaruh stres kerja

2. Uji Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari:

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas ini memiliki dua

cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak yaitu melalui pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau ke kanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data sepanjang garis diagonal.

b. Uji Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah pada regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat/ tinggi diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antara variabel bebas maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen dan nilai tolerance. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah $\text{tolerance} < 0,10$ sama dengan $\text{VIF} > 10$.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lainnya tetap, maka disebut homoskedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain:

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

3. Uji Hipotesis

a. Uji t (uji parsial)

Uji statistik t pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Dengan bantuan komputer program *Statistical Package For Social Sciences*. Pengujian dilakukan dengan menggunakan signficane level tarafnya nyata 0,05 ($\alpha = 5\%$).

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

(Sugiyono, 2016)

Dimana:

r = Korelasi xy

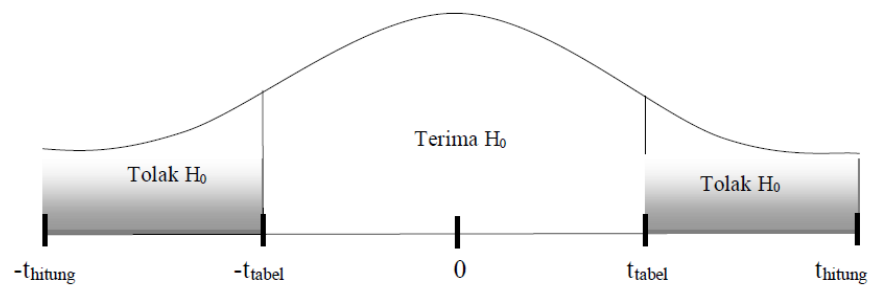
n = Jumlah sampel

t = t hitung

Kriteria pengambilan keputusan

H_0 diterima : jika $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak : jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$



Gambar III.1
Kurva Normal Uji t

b. Uji F (Simultan)

Uji statistik F (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen) dan sekaligus juga untuk menguji hipotesis ke dua. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *significance level* taraf nyata. 0,05 ($\alpha = 5\%$)

$$F_h = \frac{r^2/k}{(1-r^2)(n-k-1)}$$

(Sugiyono, 2016)

Keterangan:

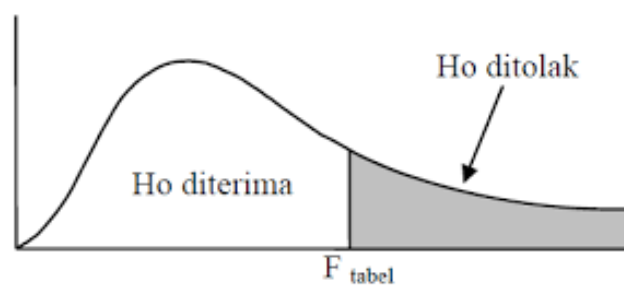
- R = koefisien korelasi berganda
- K = jumlah variabel independen (bebas)
- N = jumlah sampel
- R^2 = koefisien korelasi ganda yang telah ditentukan
- F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

Kriteria pengujian:

- 1) Tolak H_0 apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} < -F_{tabel}$
- 2) Terima H_0 apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} > -F_{tabel}$

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah:

- a) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} > -F_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya kompensasi dan stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
- b) Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ dan atau $-F_{hitung} \leq -F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya kompensasi dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.



Gambar III.2
Kurva Normal Uji f

4. Koefisien Determinasi (D)

Untuk menguji koefisien determinasi (D) yaitu untuk mengetahui seberapa besar persentase yang dapat dijelaskan X dan variabel Y adalah:

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

(Sugiyono, 2016)

Dimana:

- d = Koefisien determinasi
 r = koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat.
 100% = Presentasi Kontribusi

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 8 pernyataan untuk variabel kompensasi (X_1), 10 pernyataan untuk variabel stres kerja (X_2) dan 8 pernyataan untuk variabel kinerja karyawan (Y). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 85 karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert yang berbentuk tabel ceklis.

2. Identitas Responden

Tabel IV.1
Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	55	64,7	64,7	64,7
	Perempuan	30	35,3	35,3	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Sumber : Data diolah (2019)

Dari tabel IV.1 diatas bisa dilihat bahwa mayoritas responden terdiri dari laki-laki yaitu sebanyak 55 (64,7%) dan perempuan sebanyak 30 (35,3%) orang. Bisa ditarik kesimpulan bahwa karyawan yang bekerja di PT. Perkebunan Nusantara III mayoritasnya adalah lak-laki

Tabel IV.2
Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	10	11,8	11,8	11,8
	Diploma	29	34,1	34,1	45,9
	Sarjana	46	54,1	54,1	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Sumber : Data diolah (2019)

Dari tabel IV.2 diatas bisa dilihat bahwa reponden terbanyak terdiri dari karyawan yang berlatar belakang pendidikan Sarjana yaitu sebanyak 46 (54,1%) orang, kemudian diikuti oleh karyawan yang berlatar belakang pendidikan Diploma yaitu sebanyak 29 (34,1%) orang dan yang terakhir adalah karyawan yang berlatar belakang pendidikan Sekolah Menengah Akhir yaitu sebanyak 10 (11,8%) orang. Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) yang berlatar belakang pendidikan Sarjana.

Tabel IV.3
Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 2 Tahun	5	5,9	5,9	5,9
	3 Tahun	12	14,1	14,1	20,0
	4 Tahun	26	30,6	30,6	50,6
	> 5 Tahun	42	49,4	49,4	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Sumber : Data diolah (2019)

Dari tabel IV.3 diatas bisa dilihat bahwa responden terbanyak terdiri dari karyawan yang sudah bekerja selama lebih dari 5 tahun yaitu sebanyak 42 (49,4%) orang, kemudian diikuti oleh karyawan yang sudah bekerja selama 4 tahun yaitu sebanyak 26 (30,6%) orang, kemudian diikuti lagi oleh karyawan yang sudah bekerja selama 3 tahun yaitu sebanyak 12 (14,1%) orang dan yang terakhir adalah karyawan yang bekerja kurang dari 2 tahun yaitu sebanyak 5

(5,9%) orang. Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) yang sudah bekerja selama lebih dari 5 tahun.

3. Persentase Jawaban Responden

Tabel IV.4
Kriteria Jawaban Responden

Kriteria	Keterangan	Skor
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
KS	Kurang Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Dibawah ini akan dilampirkan persentase jawaban dari setiap pernyataan yang telah disebarkan kepada responden.

a. Variabel Kinerja Karyawan(Y)

Berdasarkan penyebaran angket kepada karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kinerja karyawan sebagai berikut:

Tabel IV.5
Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	39	45,9	26	30,6	11	12,9	7	8,2	2	2,4	85	100
2	39	45,9	19	22,4	22	25,9	2	2,4	3	3,5	85	100
3	38	44,7	21	24,7	15	17,6	8	9,4	3	3,5	85	100
4	41	48,2	25	29,4	12	14,1	3	3,5	4	4,7	85	100
5	43	50,6	20	23,5	14	16,5	5	5,9	3	3,5	85	100
6	39	45,9	25	29,4	14	16,5	6	7,1	1	1,2	85	100
7	21	24,7	36	42,4	22	25,9	5	5,9	1	1,2	85	100
8	42	49,4	25	29,4	14	16,5	4	4,7	0	0	85	100

Sumber : Data diolah (2019)

Dari tabel IV.5 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel kinerja karyawan bahwa:

- 1) Jawaban responden Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan perusahaan mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 45,9%
- 2) Jawaban responden saya Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 45,9%
- 3) Jawaban responden Standar/porsi pekerjaan yang diberikan telah sesuai dengan kemampuan karyawan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 44,7%
- 4) Jawaban responden Karyawan berusaha memenuhi target pekerjaan yang telah ditetapkan perusahaan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 48,2%
- 5) Jawaban responden Karyawan selalu mengerjakan tugas dengan tepat waktu mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 50,6%
- 6) Jawaban responden Karyawan selalu berusaha menjadi orang yang dapat diandalkan oleh orang lain (kelompok/ tim) mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 45,9%
- 7) Jawaban responden Karyawan selalu terbuka pada pendapat dari rekan kerja dilingkungan perusahaan mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 42,4%
- 8) Jawaban responden Karyawan mampu bekerjasama dengan rekan kerja mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 49,4%

b. Variabel Kompensasi (X_1)

Berdasarkan penyebaran angket kepada karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kompensasi sebagai berikut:

Tabel IV.6
Skor Angket Untuk Variabel Kompensasi (X_1)

No	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	23	27,1	35	41,2	8	9,4	16	18,8	3	3,5	85	100
2	31	36,5	14	16,5	36	42,4	1	1,2	3	3,5	85	100
3	35	41,2	10	11,8	18	21,2	15	17,6	7	8,2	85	100
4	31	48,2	35	41,2	12	14,1	0	0	7	8,2	85	100
5	23	27,1	34	40	17	20	10	11,8	1	1,2	85	100
6	34	40	18	21,2	18	21,2	14	16,5	1	1,2	85	100
7	16	18,8	40	47,1	14	16,5	11	12,9	4	4,7	85	100
8	42	49,4	30	35,3	12	14,1	1	1,2	0	0	85	100

Sumber : Data diolah (2019)

Dari tabel IV.6 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel kompensasi bahwa:

- 1) Jawaban responden Gaji yang diberikan perusahaan kepada karyawan tepat pada waktunya mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 41,2%
- 2) Jawaban responden Gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan UMR yang ada mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 36,5%

- 3) Jawaban responden Karyawan mendapatkan upah lembur sesuai dengan jam kerjanya mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 41,2%
- 4) Jawaban responden Karyawan mendapatkan bonus dari perusahaan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 48,2%
- 5) Jawaban responden Adanya tunjangan akhir tahun yang di berikan perusahaan kepada seluruh karyawan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 40%
- 6) Jawaban responden Karyawan yang sudah cukup umur mendapatkan tunjangan program pensiun mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 40%
- 7) Jawaban responden Adanya fasilitas kesehatan dalam bentuk asuransi yang diberikan perusahaan selain BPJS Kesehatan mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 40%
- 8) Jawaban responden Perusahaan memberikan kelengkapan peralatan kerja yang dapat membantu karyawan menyelesaikan pekerjaan mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 49,4%

c. Variabel Stres Kerja (X_2)

Berdasarkan penyebaran angket kepada karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel stres kerja sebagai berikut:

Tabel IV.7
Skor Angket Untuk Variabel Stres Kerja (X₂)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	29	34,1	43	50,6	5	5,9	8	9,4	0	0	85	100
2	27	31,8	38	44,7	19	22,4	1	1,2	0	0	85	100
3	29	34,1	43	50,6	5	5,9	8	9,4	0	0	85	100
4	27	31,8	38	44,7	19	22,4	1	1,2	0	0	85	100
5	45	52,9	30	35,3	9	10,6	1	1,2	0	0	85	100
6	25	29,4	47	55,3	12	14,1	1	1,2	0	0	85	100
7	38	44,7	37	43,5	5	5,9	5	5,9	0	0	85	100
8	25	29,4	41	48,2	17	20	2	2,4	0	0	85	100
9	19	22,4	43	50,6	21	24,7	2	2,4	0	0	85	100
10	39	45,9	37	43,5	5	5,9	4	4,7	0	0	85	100

Sumber : Data diolah (2019)

Dari tabel IV.7 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel stres kerja bahwa:

- 1) Jawaban responden Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan karyawan mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 50,6%
- 2) Jawaban responden karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktui yang telah ditentukan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 44,7%
- 3) Jawaban responden Atasan selalu memotivasi bawahan agar bekerja lebih baik mayoritas responden menjawab setuju sebesar 50,6%

- 4) Jawaban responden Pimpinan bersikap adil terhadap semua karyawan yang ada di perusahaan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 44,7%
- 5) Jawaban responden Pimpinan memberikan hak penuh atas segala pekerjaan yang diberikan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 55,9%
- 6) Jawaban responden Gaji, promosi jabatan dan pemberian tugas yang diberikan perusahaan kepada karyawan menghindarkan karyawan dari frustrasi mayoritas responden menjawab setuju sebesar 55,3%
- 7) Jawaban responden Karyawan mengetahui dan memahami peran dan tanggung jawab untuk mewujudkan tujuan perusahaan mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 44,7%
- 8) Jawaban responden Kinerja karyawan sudah sesuai dengan harapan perusahaan sehingga karyawan merasa nyaman dalam bekerja mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 48,2%
- 9) Jawaban responden Karyawan mampu menyeimbangkan perbedaan-perbedaan yang terjadi didalam perusahaan mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 50,6%
- 10) Jawaban responden Karyawan mampu mengikuti berbagai aturan-aturan ataupun keputusan yang dibuat oleh perusahaan mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 45,9%

4. Model Regresi

a. Uji Asumsi Klasik

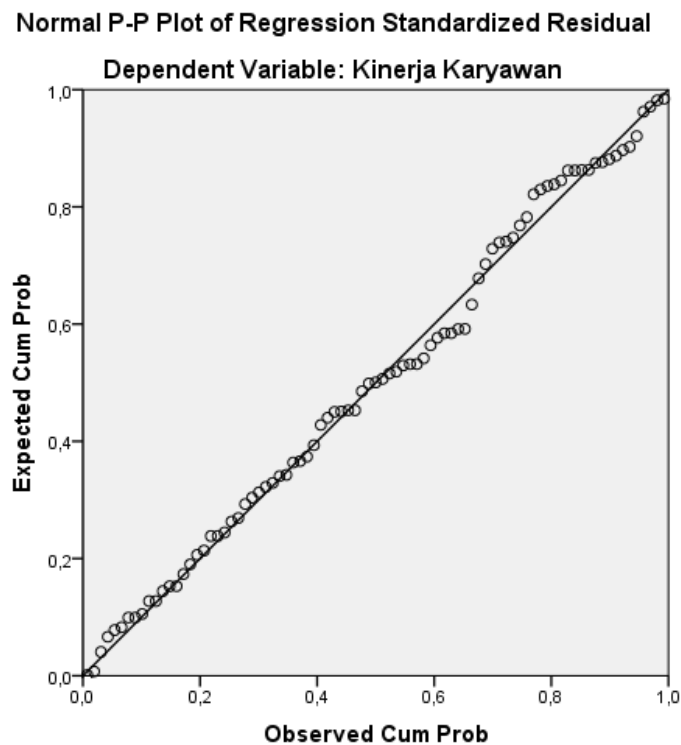
Dalam regresi linier berganda yang dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal dengan BLUE (*Best Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut yakni:

- 1) Normalitas
- 2) Multikolinearitas
- 3) Heterokedastistas

Berikut hasil pengujian dari ketiga uji asumsi klasik tersebut:

1) Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependent dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak, Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi standar normalitas, jika data menyebar jauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



Gambar IV.1
Hasil Uji Normalitas
Sumber : Data diolah (2019)

Berdasarkan gambar IV.1 di atas dapat dilihat bahwa data menyebar mengikuti garis diagonal artinya data antara variabel dependen dan variabel independennya memiliki hubungan atau distribusi yang normal atau memenuhi uji asumsi normalitas.

2) Uji Multikolineritas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi diantaranya variabel bebas, dengan ketentuan :

- a) Bila *Tolerance* < 0,01 atau sama dengan *VIF* > 10 maka terdapat masalah multikolinearitas yang serius.

b) Bila *Tolerance* > 0,01 atau sama dengan *VIF* < 10 maka tidak terdapat masalah multikolinearitas. (Ghozali, 2013).

Dengan SPSS versi 24.00 maka dapat diperoleh hasil uji multikolinearitas sebagai berikut :

Tabel IV.8
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompensasi	,990	1,010
	Stres Kerja	,990	1,010

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah (2019)

Berdasarkan tabel IV.8 diatas dapat diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel kompensasi (X_1) sebesar 1,010 dan variabel stres kerja (X_2) juga sebesar 1,010. Dari masing-masing variabel independen memiliki nilai yang lebih kecil dari nilai 10. Demikian juga nilai *Tolerance* pada variabel kompensasi (X_1) sebesar 0,990 dan variabel stres kerja (X_2) juga sebesar 0,990. Dari masing-masing variabel nilai *tolerance* lebih besar dari 0,01 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel independen yang di indikasikan dari nilai *tolerance* setiap variabel independen lebih besar dari 0,01 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.

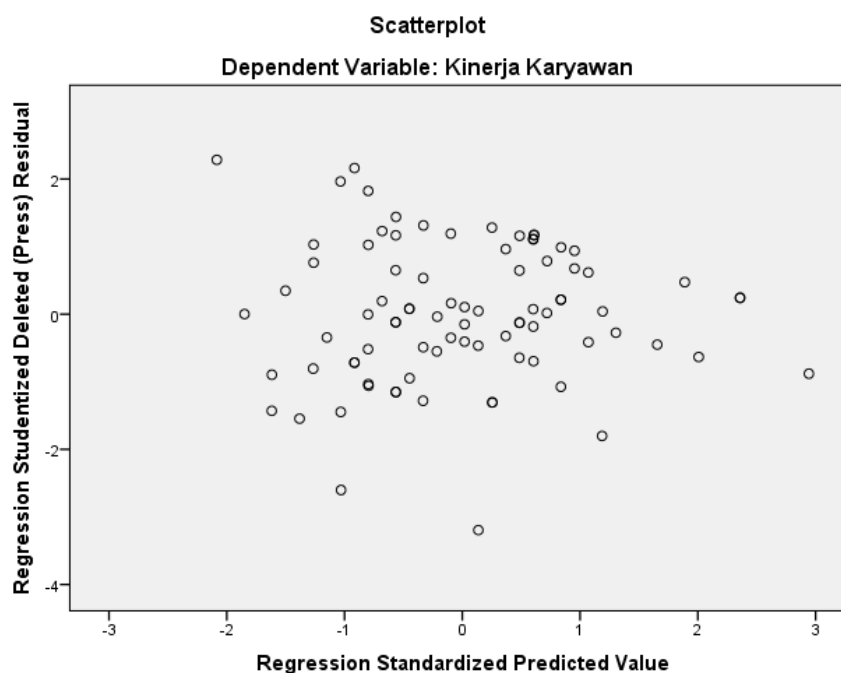
3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mengetahui apakah terjadi atau tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi penelitian ini, analisis yang dilakukan

adalah dengan metode informal. Metode informal dalam pengujian heterokedastisitas yakni metode grafik dan metode *Scatterplot*. Dasar analisis yaitu sebagai berikut :

- a) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik membentuk suatu pola yang teratur maka telah terjadi heterokedastisitas.
- b) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar tidak teratur, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Dengan SPSS versi 24.00 maka dapat diperoleh hasil uji heterokedastisitas sebagai berikut :



Gambar IV.2
Hasil Uji Heterokedastisitas
Sumber : Data diolah (2019)

Bentuk gambar IV.2 diatas, dapat dilihat bahwa penyebaran residual adalah tidak teratur dan tidak membentuk pola. Hal tersebut dapat dilihat pada titik-titik atau plot yang menyebar. Kesimpulan yang bisa diambil adalah bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

b. Regresi Linier Berganda

Model regresi linier berganda yang digunakan adalah kinerja karyawan sebagai variabel dependen, kompensasi dan stres kerja sebagai variabel independen. Dimana analisis berganda berguna untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel dependen terhadap variabel independen. Berikut hasil pengelolaan data dengan menggunakan SPSS versi 24.00.

Tabel IV.9
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	44,322	6,320		7,013	,000
	Kompensasi	,224	,087	,255	2,567	,012
	Stres Kerja	-,450	,132	-,340	-3,420	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah (2019)

Dari tabel IV.9 diatas diketahui nilai-nilai sebagai berikut :

- 1) Konstanta = 44,322
- 2) Kompensasi = 0,224
- 3) Stres Kerja = -0,450

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

$$Y = 44,322 + 0,224x_1 - 0,450x_2$$

Keterangan :

- 1) Konstanta sebesar 44,322 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel independen dianggap konstan maka kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) akan meningkat sebesar 44,322.

- 2) X_1 sebesar 0,224 dengan arah pengaruh positif menunjukkan bahwa apabila kompensasi mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,224 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
- 3) X_2 sebesar -0,450 dengan arah pengaruh negatif menunjukkan bahwa apabila stres kerja mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh penurunan kinerja karyawan sebesar -0,450 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

c. Pengujian Hipotesis

1) Uji t (Uji Parsial)

Untuk t dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independen dalam memengaruhi variabel dependen. Alasan lain uji t dilakukan yaitu untuk menguji apakah variabel bebas secara individual terdapat pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$t = r \frac{n - 2}{1 - r^2}$$

(Sugiyono, 2016)

Dimana :

t = Nilai t_{hitung}
 r = Koefisien Korelasi
 n = Jumlah Sampel

Bentuk pengujian

- a) $H_0 : r_s = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

b) $H_0 : r_s \neq 0$, artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

Kriteria pengambilan keputusan yaitu sebagai berikut :

a) Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak karena adanya korelasi yang signifikan antara variabel x dan y.

b) Bila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima karena tidak adanya korelasi yang signifikan antara variabel x dan y.

Berdasarkan hasil pengelolaan data dengan SPSS versi 24.00 maka diperoleh hasil uji statistik t sebagai berikut:

Tabel IV.10
Hasil Uji t (Uji Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	44,322	6,320		7,013	,000
	Kompensasi	,224	,087	,255	2,567	,012
	Stres Kerja	-,450	,132	-,340	-3,420	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah (2019)

a) Pengaruh Kompensasi (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Bedasarkan tabel IV.10 diatas diperoleh t hitung untuk variable kompensasi sebesar 2,567 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-2$ ($85-2=83$), di peroleh t tabel 1,988. Jika t hitung $>$ t tabel maka terdapat pengaruh antara kompensasi dengan kinerja karyawan, demikian juga sebaliknya jika t hitung $<$ t tabel maka tidak terdapat pengaruh antara kompensasi dengan kinerja karyawan, didalam hal ini t hitung $2,567 >$ t tabel 1,988. Ini berarti terdapat

pengaruh yang positif antara kompensasi dengan kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero).

Selanjutnya terlihat pula nilai sig adalah 0,012 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,012 < 0,05$, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh positif yang signifikan antara kompensasi dengan kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero).

b) Pengaruh Stres Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Bedasarkan tabel IV.10 diatas diperoleh t hitung untuk variable stres kerja sebesar -3,420 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-2$ ($85-2=83$), di peroleh t tabel -1,988. Jika t hitung $>$ t tabel maka terdapat pengaruh antara stres kerja dengan kinerja karyawan, demikian juga sebaliknya jika t hitung $<$ t tabel maka tidak terdapat pengaruh antara stres kerja dengan kinerja karyawan, didalam hal ini t hitung $-3,420 >$ t tabel -1,988. Ini berarti terdapat pengaruh yang negatif antara stres kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero).

Selanjutnya terlihat pula nilai sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh negatif yang signifikan antara stres kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero).

2) Uji F (Uji Simultan)

Uji F atau juga disebut uji signifikan serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu kompensasi dan stres kerja untuk dapat atau menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel terikat yaitu

kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS versi 24.00, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

- a) Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak karena adanya korelasi yang signifikan antara variabel X_1 dan X_2 dengan Y .
- b) Bila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 diterima karena tidak adanya korelasi yang signifikan antara variabel X_1 dan X_2 dengan Y .

Tabel IV.11
Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	310,906	2	155,453	10,100	,000 ^b
	Residual	1262,106	82	15,392		
	Total	1573,012	84			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Kompensasi						

Sumber : Data diolah (2019)

Dari tabel IV.11 diatas bisa dilihat bahwa nilai F adalah 10,100, kemudian nilai sig nya adalah 0,000. Taraf signifikan yang digunakan adalah 5%, uji dua pihak dan $dk = n-k-1$

Bedasarkan tabel IV.11 diatas diperoleh F hitung untuk variable kompensasi dan stres kerja sebesar 10,100 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-k-1$ ($85-2-1=82$), di peroleh F tabel 3,11. Jika F hitung $>$ F tabel maka didapat pengaruh yang antara kompensasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan, didalam hal ini F hitung $10,100 >$ F tabel 3,11. Ini berarti terdapat pengaruh positif antara kompensasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero).

Selanjutnya terlihat pula nilai sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,000 <$ 0,05, sehingga H_0

di tolak ini berarti ada pengaruh positif yang signifikan antara kompensasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero).

d. Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen dan variabel dependen yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase kompensasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan maka dapat diketahui melalui koefisien determinasi dengan melihat nilai R-Square pada tabel di bawah ini.

Tabel IV.12
Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,445 ^a	,198	,178	3,92320
a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Kompensasi				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber : Data diolah (2019)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai R sebesar 0,445 atau 44,5% yang berarti bahwa hubungan keeratan antara kinerja karyawan dengan variabel bebasnya, yaitu kompensasi dan stres kerja adalah sedang. Pada nilai *R-Square* dalam penelitian ini sebesar 0,198 yang berarti 1,98% variasi dari kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel bebas yaitu kompensasi dan stres kerja. Sedangkan sisanya 92,02% dijelaskan oleh banyak variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti disiplin kerja, pelatihan, pengawasan, , motivasi, lingkungan kerja, pengembangan karir, *self efficacy* (kepercayaan diri), *employee*

engagement (keterikatan karyawan), budaya organisasi, komitmen organisasi dan lain-lain.

Kemudian *standard error of the estimated* artinya mengukur variabel dari nilai yang diprediksi. *Standard error of the estimated* disebut juga standar diviasi. *Standard error of the estimated* dalam penelitian ini adalah sebesar 3,92320 dimana semakin kecil standar deviasi berarti model semakin baik dalam memprediksi kinerja karyawan.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero). diperoleh $t_{hitung} 2,567 > t_{tabel} 1,988$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,012 < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero).

Kompensasi merupakan Komponen penting dalam hubungan dengan karyawan. Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi. (Sunyoto, 2012)

Penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Riana, Fajri & Alsyauami, 2016) dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Kampung Batu Malakasari Tektora Waterpark Kabupaten Bandung” yang menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian tersebut mengemukakan bahwa apabila pemberian kompensasi baik secara finansial maupun non-finansial dari perusahaan sesuai dengan persepsi para karyawan, maka hal tersebut semakin mendorong kinerja karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Demikian hasil penelitian di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) bahwa kompensasi baik secara finansial maupun non-finansial yang diterima karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) sesuai dengan apa yang telah dikorbankannya untuk perusahaan otomatis karyawan akan merasa dihargai dan secara langsung akan mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian di atas antara stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero). diperoleh $t_{hitung} -3,420 > t_{tabel} -1,988$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh negatif yang signifikan antara stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero).

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi dan kondisi seseorang, hasilnya stress yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya. (Handoko, 2012).

Penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Julvia, 2016) dengan judul “Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” yang menyimpulkan bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian tersebut

menggemukakan bahwa apabila karyawan mengalami tingkat stres yang tinggi, maka hal tersebut semakin memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan yang berarti semakin tinggi stres kerja maka semakin menurunnya kinerja karyawan. Demikian hasil penelitian di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) bahwa stres kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) secara signifikan. Semakin tinggi stres yang dirasakan karyawan maka akan menurunkan semangat dan gairah bekerjanya dan secara bersamaan hal itu akan menurunkan kinerja karyawan.

3. Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara (Persero). Dari uji ANOVA (*Analysis Of Varians*) pada tabel diatas didapat F_{hitung} sebesar 10,100 sedangkan F_{tabel} diketahui sebesar 3,11. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara (Persero).

Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rizal, Samsir & Amsal, 2014), (Lynawati, 2016) dan (Irawati, 2018) yang menyimpulkan bahwa “kompensasi dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan”. Dengan demikian kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah dikorbankan karyawan demi kemajuan perusahaan dan stres kerja karyawan yang mampu diminimalisir oleh perusahaan adalah modal utama untuk meraih keberhasilan dan kesuksesan dalam mencapai tujuan perusahaan karena sumber

daya manusia pada suatu perusahaan haruslah sumber daya yang berkualitas dan sumber daya berkuantitas agar mencapai prestasi kerja yang optimal.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh penulis mengenai pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero). Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara Parsial (Uji t) diketahui bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero). Yang mana ketika kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan sesuai dengan harapan dan kerja keras karyawan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Artinya ketika kompensasi meningkat kinerja karyawan juga akan meningkat.
2. Secara Parsial (Uji t) diketahui bahwa stres memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero). Yang mana ketika stres kerja yang dirasakan karyawan terlalu tinggi maka semangat dan gairah bekerja karyawan akan menurun dan secara bersamaan dengan hal itu kinerja karyawan juga akan menurun. Artinya ketika stres kerja meningkat kinerja karyawan akan menurun.
3. Secara simultan diketahui bahwa kompensasi dan stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero). Yang berarti kedua variabel tersebut mampu

mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai keberhasilan perusahaan.

B. Saran

Dari hasil penelitian, analisis data, pembahasan dan kesimpulan yang telah diambil, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut :

1. Kepada perusahaan sebaiknya terus menjaga pemberian kompensasi yang sesuai dengan jabatan yang diduduki karyawan, keahlian karyawan dan keterampilan kerja karyawan agar karyawan lebih merasa dihargai dan lebih terdorong untuk meningkatkan produktifitas kerjanya
2. Sebaiknya para atasan memberikan dorongan ataupun motivasi guna mengurangi stres kerja karyawan seperti merencanakan waktu *Family Gathering* dan *Refreshing* bersama para karyawan dan keluarga sehingga karyawan merasa di perhatikan dan akan menjadi lebih semangat lagi dalam bekerja.
3. Penelitian ini hanya terbatas pada dua variabel bebas yang diukur pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Bagi peneliti selanjutnya, sebaiknya penelitian dilakukan dengan menambahkan variabel lain misalnya dengan memasukkan variabel lain seperti pelatihan, pengembangan karir, dan motivasi kerja atau dapat juga mengembangkan indikator-indikator dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini, sehingga dapat lebih memperkaya pengetahuan dan penelitian tentang kinerja karyawan di suatu perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arianty, N. (2008). Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Asam Jawa Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 08(01), 1-9.
- Arikunto, S. (2014). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: RinekaCipta.
- Davis, K., & Newstrom, J.W. (2013), *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, G. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks
- Gregson, T. (2007). *Life Without Stress*. Jakarta: Prestasi Pustaka Karya.
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, M.(2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irawati, A. (2018). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Ilmu Akuntansi*, 11(1), 117-134.
- Ismainar, H. (2018). *Manajemen Unit Kerja*. Yogyakarta: Deepublish.
- Jufrizen. J. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 17(1), 1-18.
- Juliandi, A., Irfan., & Manurung, S, (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. Cetakan Pertama. Medan: UMSU PRESS.
- Julvia, C. (2016). Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 16(1), 59-72.
- Kadarisman. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Lynawati. (2016). Pengaruh Kompensasi, Stres Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PD BPR BKK Purwokerto Cabang HR Bunyamin. *Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 14(2), 125-136.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Noor, J. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Nur, S. (2013). Konflik, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Khairun Ternate. *Jurnal EMBA*, 1(3), 739-749.
- Nasution, M. I. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Medical Representative. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 407-428.
- Prayogi, M. A., & Siregar, L. H. (2018). The Influence Of Work Stress And Overtime Work On The Performance Of The Employees. *The 11th International Workshop And Conference Of Asean Studies In Linguistics, Islamic And Arabic Education, Social Sciences And Educational Technology 2018*, 622-627.
- Riana, N., Fajri, K., & Alsyauki, K. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Kampung Batu Malakasari Tektona Waterpark Kabupaten Bandung. *Jurnal Ilmiah Pariwisata*, 2(1), 1-26.
- Rismawati., & Mattalatta. (2017). *Evaluasi Kinerja*. Makassar: Celebes Medika Perkasa.
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rizal, G., Samsir., & Amsal, C. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Marketing PT. Hoho Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1(2), 1-21.
- Robbins, S. P. (2009). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Sugiyono, (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryani, N. K., & Jhon E.H.J. (2018). *Kinerja Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.

Triyono, A.J.& Prayitno, A. (2017). Pengaruh Konflik Peran dan Ambiguitas Peran Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Pegawai Dinas Penerangan Jalan dan Pengelolaan Reklame Kota Semarang. *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, 2(2), 92-100.

Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.