

**PENGARUH KOMPENSASI DAN STRES KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. BRIDGESTONE
SUMATERA RUBBER ESTATE**

SKRIPSI

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



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

Nama : Ferry Handoko
NPM : 1905160073
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2024**



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 07 Maret 2024, pukul 08.30 WIB, sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya

MEMUTUSKAN

- Nama : FERRY HANDOKO
- NPM : 1995160073
- Program Studi : MANAJEMEN
- Konseptasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
- Judul Skripsi : PENGAREH KOMPENSASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BRIDGESTONE SUMATERA RUBBER ESTATE
- Dinyatakan : (A-) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

Tim Penguji

Penguji I

Penguji II


 (Prof. Dr. Jurizen, SE, M.Si)



 (Willy Yusrandar, SE, M.Si)

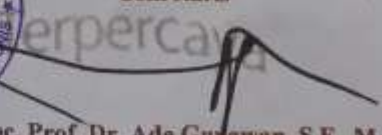
Pembimbing


 (Prof. Dr. Ir. H. R Sabrina, M.Si)

Ketua

Sekretaris


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


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



UMSU

Unggul | Cerdas | Berpercaya



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : FERRY HANDOKO
N.P.M : 1905160073
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. BRIDGESTONE SUMATERA RUBBER ESTATE

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan skripsi.

Medan, Januari 2024

Pembimbing Skripsi

Prof. Ir. Hj. R. SABRINA, M.Si

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

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



Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dr. H. LASURI, S.E., M.M., M.Si., CMA.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Ferry Handoko
NPM : 1905160073
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Dosen Pembimbing : Dr. Ir. Hj. R Sabrina, M.Si
Judul Penelitian : Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bridgestone Sumatera Rubber Estate

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1 Angket	- Angket agar sesuai dengan indikator yg digunakan - setiap indikator minimal 2 pertanyaan - Pedoman maksud indikator dari keahliannya pd bab 2	19/10/23	[Signature]
Bab 4	- Beri alasan untuk hasil angket - Relasi ulang tabel data/analisa data, mana yg +/- dan yang signifikan / tidak signifikan	19/10/23	[Signature]
Bab 4-5	- Pelajari perbedaan Hg setiap variabel dan semua kualitas - Tambahkan secara umum dgn semua / kualitas, kespartan	19/10/23	[Signature]
Bab 4-5	- sudah dipisah	19/10/23	[Signature]
Bab 5			
Daftar Pustaka			
Persetujuan Sidang Meja Hijau	- setuju utk maju sidang meja hijau	19/10/23	[Signature]

Diketahui oleh
Ketua Program Studi

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

Medan, September 2023

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Dr. Ir. Hj. R SABRINA, M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Ferry Handoko

NPM : 1905160073

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bawah skripsi saya yang berjudul "Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BRIDGESTONE Sumatera Rubber Estate" adalah bersifat asli (original), bukan hasil menyadur secara mutlak hasil karya orang lain.

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

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

Yang Menyatakan



Ferry Handoko

ABSTRACT

PENGARUH KOMPENSASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BRIDGESTONE SUMATERA RUBBER ESTATE

FERRY HANDOKO

1905160073

ferryhandoko888@gmail.com

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Telp. (061) 6624567 Medan 20238

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bridgestone Sumatera Rubber Estate baik secara parsial maupun simultan. Pendekatan penelitian ini adalah asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan TD/AWS Department pada PT. Bridgestone Sumatera Rubber Estate yang berjumlah 120 orang dan sampelnya sebanyak 92 pegawai. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara, studi dokumentasi, observasi, dan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F), dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program software SPSS (Statistic Package for the Social Sciens) versi 29.00. Kompensasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres kerja memberikan pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi dan stres kerja secara simultan atau bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Kompensasi, Stres Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF COMPENSATION AND JOB STRESS ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. BRIDGESTONE RUBBER PLANTATION, SUMATRA

FERRY HANDOKO

1905160073

ferryhandoko888@gmail.com

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Telp. (061) 6624567 Medan 20238

This research aims to determine the influence of compensation and work stress on employee performance at Pt. Bridgestone Sumatra Rubber Estate either partially or simultaneously. This research approach is associative. The population in this study were TD/AWS Department employees at PT. Bridgestone Sumatra Rubber Estate, totaling 120 people and a sample of 92 employees. Data collection techniques in this research used interview techniques, documentation studies, observations and questionnaires. The data analysis technique in this research uses Multiple Linear Regression Analysis Test, Hypothesis Test (t Test and F Test), and Coefficient of Determination. Data processing in this research used the SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) software program version 29.00. Compensation has a positive and significant influence on employee performance. Work stress has a negative and insignificant influence on employee performance. Compensation and work stress simultaneously or together have a significant influence on employee performance.

Keywords : Compensation, Job Stress, Employee Performance

KATA PENGANTAR



Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul “**PENGARUH KOMPENSASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BRIDGESTONE SUMATERA RUBBER ESTATE**”. sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penulis menyadari bahwa banyak pihak yang telah membantu dalam proses penyelesaian skripsi ini. Maka dari itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ayahanda Julianto dan Ibunda tercinta Si nur sayatun yang telah mengasuh dan membesarkan penulis dengan rasa cinta dan kasih sayang, yang memberikan dorongan serta semangat selama penulis menjalani pendidikan ini.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. Januri, S.E., M.M., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. 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, S.E., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Dr. Ir. Hj. R Sabrina MSi selaku dosen pembimbing yang telah memberikan banyak masukan dan nasihat selama membimbing mahasiswa.
9. Keluarga penulis Ella damayantie dan Silvy agustina yang telah memberikan bimbingan dan motivasi.
10. Kekasih penulis Ajeng Sismala Dewi dan sahabat penulis Ricky ardiansyah, Muhammad zuan fahri yang telah memberikan bantuan saran – saran dan dukungan serta motivasinya.

Akhirnya penulis mengharapkan skripsi ini bermanfaat bagi kita semua. Semoga Allah SWT selalu melimpahkan taufik dan hidayah-Nya pada kita semua serta memberikan keselamatan dunia dan akhirat. Amin

Medan, Januari 2024

Penulis

FERRY HANDOKO
1905160073

DAFTAR ISI

ABSTRAK	Error! Bookmark not defined.
ABSTRACT	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	5
1.3 Batasan Masalah.....	5
1.4 Rumusan Masalah	5
1.5 Tujuan Penelitian	6
1.6 Manfaat Penelitian	6
BAB 2 KAJIAN TEORITIS	8
2.1 Kajian Teoritis.....	8
2.1.1 Kinerja Karyawan	8
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan	8
2.1.1.2 Penilaian Kinerja Karyawan	9
2.1.1.3 Manfaat Penilaian Kinerja.....	10
2.1.1.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	11
2.1.1.5 Indikator Kinerja Karyawan.....	12
2.1.2 Kompensansi	14
2.1.2.1 Pengertian Kompensasi.....	14
2.1.2.2 Tujuan Kompensasi.....	16
2.1.2.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi	18
2.1.2.4 Indikator Kompensasi	18
2.1.3 Stres Kerja.....	19
2.1.3.1 Pengertian Stres Kerja.....	19
2.1.3.2 Dampak Stres Kerja	21
2.1.3.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja.....	22
2.1.3.4 Indikator Stres Kerja	23
2.2 Kerangka Konseptual	24
2.2.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	24

2.2.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	25
2.2.3 Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan..	26
2.3 Hipotesis.....	27
BAB 3 METODE PENELITIAN	28
3.1 Jenis Penelitian.....	28
3.2 Definisi Operasional Variabel.....	28
3.2.1 Variabel Dependen (Variabel Terikat Y).....	28
3.2.2 Variabel Independen (Variabel Bebas)	29
3.2.2.1 Kompensasi (X1)	29
3.2.2.2 Stres Kerja (X2)	30
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	31
3.3.1 Tempat Penelitian.....	31
3.3.2 Waktu Penelitian	31
3.4 Populasi dan Sampel	32
3.4.1 Populasi	32
3.4.2 Sampel.....	32
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	33
3.6 Teknik Analisis Data.....	36
3.6.1 Regresi Linear Berganda.....	36
3.6.2 Uji Asumsi Klasik	37
3.6.2.1 Uji Normalitas.....	37
3.6.3 Uji Hipotesis.....	39
3.6.3.1 Uji - t	39
3.6.3.2. Uji F (F-test).....	41
3.6.4. Koefisien Determinasi (R-Square).....	42
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	43
4.1 Hasil Penelitian	43
4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian	43
4.1.2 Deskripsi Identitas Responden.....	44
4.1.3.1 Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	45
4.1.3.2 Variabel Kompensasi (X1).....	48
4.1.3.3 Variabel Stres Kerja (X2).....	52
4.2 Analisis Data	54
4.2.1 Uji Asumsi Klasik	54
4.2.2 Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	57
4.2.3 Pengujian Hipotesis.....	58

4.2.3.1 Uji t (Parsial).....	58
4.2.4 Uji Koefisien Determinasi (R-Square).....	62
4.3 Pembahasan.....	63
4.3.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	63
4.3.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	64
4.3.3 Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .	65
BAB 5 PENUTUP.....	66
5.1 Kesimpulan	66
5.2 Saran.....	66
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	67
DAFTAR PUSTAKA	68

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Indikator Kinerja Karyawan.....	29
Tabel 3.2 Indikator Kompensasi.....	30
Tabel 3.3 Indikator Stres Kerja.....	31
Tabel 3.3 Rincian Waktu Penelitian.....	31
Tabel 3.5 Instrumen Skala Likert.....	34
Tabel 4.1 Instrument Skala Likert.....	48
Tabel 4.2 Data Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	49
Tabel 4.3 Data Identitas Responden Berdasarkan Usia.....	49
Tabel 4.4 Angket Skor Untuk Variabel Kepuasan Pengunjung (Y)	49
Tabel 4.5 Angket Skor Untuk Variabel Fasilitas (X1)	50
Tabel 4.6 Angket Skor Untuk Variabel Pelayanan (X2)	52
Tabel 4.7 Uji Multikolinearitas.....	55
Tabel 4.8. Uji Regresi Linear Berganda.....	57
Tabel 4.9. Uji t.....	59
Tabel 4.10. Uji f.....	61
Tabel 4.11. Uji Koefisien Determinasi (R-Square).....	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	25
Gambar 2.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	26
Gambar 2.3 Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	27
Gambar 4.1 Uji Normalitas.....	54
Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas.....	56

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada umumnya setiap perusahaan di tuntut untuk bisa bersaing dengan perusahaan lainnya. Perusahaan selalu berusaha untuk lebih unggul dari pesaing sehingga terciptanya tujuan perusahaan. Tujuan perusahaan akan tercapai jika perusahaan memiliki sumber daya manusia yang berkompeten. Sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat penting dalam sebuah perusahaan yang mana sumber daya manusia menjadi penentu keberhasilan perusahaan. Tanpa adanya manusia di dalam perusahaan maka perusahaan tidak akan berjalan dengan baik kerana manusia merupakan faktor penggerak dari segala aspek kegiatan didalam perusahaan. Untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkompeten maka pihak manajemen harus mengelola dengan sebaik mungkin sumber daya manusia yang ada. Dalam manajemen, kinerja merupakan salah satu tolak ukur dalam menentukan tingkat kompeten sumber daya manusia. Semakin baik kinerja karyawan maka semakin baik pula perusahaaan tersebut.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan perusahaan adalah kinerja karyawannya. Setiap karyawan tentu ingin menjadi salah satu bagian dalam kesuksesan perusahaan. Kinerja merupakan usaha yang nyata yang diberikan oleh setiap individu atau kelompok yang sesuai dengan perannya kepada perusahaan. Seorang pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh

perusahaan (Mulyana et al., 2019). Kinerja adalah hasil dari pekerjaan karyawan berdasarkan kemampuan yang dimilikinya.

Kinerja adalah hasil kerja dari karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam melakukan dan menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan tersebut oleh atasan atau pimpinannya berdasarkan perannya didalam perusahaan (Jufrizen, 2017). Hasil baik yang dicapai akan menentukan keberhasilan dari sistem yang ditetapkan dan menjadi perbandingan pada perusahaan lain, apakah hasil ini sudah cukup untuk mampu bersaing dan dapat menjadi pilihan utama masyarakat. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, diantaranya kompensasi dan stres kerja.

Kompensasi merupakan ganti rugi kepada karyawan yang diberikan oleh perusahaan/organisasi, baik dalam bentuk finansial/uang maupun selain uang dalam kurun waktu yang sama (Sabrina, 2021). Kompensasi dapat berfungsi sebagai penyebab utama kinerja karyawan. Saat ini. Kompensasi merupakan prioritas utama sebagian besar karyawan dalam bekerja karena berkaitan dengan bentuk balas jasa perusahaan. Pemberian kompensasi juga perlu melihat bagaimana sistem penggajian, regulasi yang ditetapkan, serta kebijakan kompensasi lainnya yang didasarkan pencapaian kinerja ataupun prestasi (Ramadhanty & Djastuti, 2020).

Kompensasi merupakan salah satu upaya yang dilakukan oleh manajemen untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi merupakan suatu hal yang penting yang dilakukan oleh perusahaan, pemberian kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawan merupakan hal yang tepat dikarenakan karyawan akan merasakan kepuasan dalam bekerja. Banyak sekali karyawan yang merasa tidak

puas terhadap kompensasi yang mereka dapatkan sehingga banyak karyawan yang bekerja dengan tidak efektif, hal ini membuat suatu perusahaan merasa sulit untuk mencapai tujuan dari perusahaan tersebut (Triyono, 2012).

Apabila perusahaan menjadikan perhatian penting terhadap kompensasi yang diberikan maka karyawan akan berlomba-lomba dalam mencapai tujuan yang mereka inginkan dan tentunya karyawan akan memberikan kontribusi terbaiknya untuk perusahaan.

Selain itu, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu stres kerja. Sering kali karyawan merasakan kesulitan pada saat bekerja dikarenakan tekanan pekerjaan yang diberikan oleh atasan, sehingga membuat karyawan merasakan stress pada saat bekerja. Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami oleh karyawan dalam menghadapi pekerjaan baik secara fisik maupun psikologis. Keadaan tertekan tersebut secara umum merupakan kondisi yang memiliki karakteristik bahwa tuntutan lingkungan melebihi kemampuan individu untuk meresponnya (Rini et al., 2021).

Stres kerja yang dialami oleh karyawan dapat merugikan perusahaan karena tidak imbangnya antara produktivitas dengan biaya yang dikeluarkan untuk membayar gaji, tunjangan, dan fasilitas lainnya. Banyak pegawai yang tidak masuk kerja dengan berbagai macam alasan, ataupun pekerjaan yang tidak selesai pada waktunya. Pengendalian terhadap stres yang disfungsi akan dapat membantu organisasi agar berjalan lebih efektif. Beberapa alasan dapat memberikan pemahaman bahwa stres yang dialami oleh individu-individu yang terlibat dalam suatu organisasi ternyata dapat membawa dampak yang cukup besar bagi orang yang bersangkutan. Karena itu perlu dipahami sumber stres yang

potensial dalam suatu organisasi agar dapat diupayakan pencegahan yang diperlukan (Pane, 2020).

Pabrik karet PT. Bridgestone Sumatera Rubber Estate (BSRE) merupakan salah satu perusahaan perkebunan karet terbesar dan terbaik di Indonesia. PT. Bridgestone Sumatera Rubber Estate merupakan pabrik yang mengolah getah karet menjadi produk Crumb Rubber atau SIR yang sudah melalui tahapan pengontrolan kualitas pada bagian Quality Control Department. Oleh karena itu, banyak negara-negara yang membeli produk Crumb Rubber atau SIR yang dihasilkan oleh PT. Bridgestone Sumatera Rubber Estate.

Berdasarkan hasil penelitian awal yang dilakukan pada PT. Bridgestone Sumatera Rubber Estate terdapat beberapa masalah yang ada di dalam perusahaan terutama masalah kinerja karyawan yang masih belum maksimal, ini terlihat dari tugas yang dikerjakan sering mengalami keterlambatan. Sehingga tidak mencapai target waktu yang disediakan. Kinerja karyawan ini ada kaitannya dengan kompensasi yang dirasakan yaitu sebagian karyawan belum merasa puas atau dirasa kurang sebanding dengan kerja yang ditugaskan. Disamping itu permasalahan yang dialami karyawan adalah stres kerja, dimana karyawan merasa memiliki hambatan atau kendala dari atasan dalam bekerja yang mengharuskan mereka harus mengerjakan pekerjaan berlebihan, sementara ada desakan dari atasan.

Berdasarkan beberapa uraian dan fenomena diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bridgestone Sumatera Rubber Estate”**.

1.2 Identifikasi Masalah

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

1. Kinerja karyawan masih belum maksimal, hal ini dilihat dari keterlambatan di dalam penyelesaian pekerjaan sehingga target tidak tercapai.
2. Kompensasi dirasakan belum sesuai dengan beban kerja karyawan dan kenaikan kompensasi hampir tidak sejalan dengan kenaikan biaya hidup.
3. Beberapa karyawan merasa stres kerja karena mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugas dan beban kerja yang diberikan serta desakan yang diberikan perusahaan.

1.3 Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan. Namun untuk menghindari pembahasan yang melebar, maka penulis membatasi penelitian ini dengan hanya pada faktor Kompensasi dan Stres Kerja Pada PT. Bridgestone Sumatera Rubber Estate di Bidang TD/AWS Department.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan batasan masalah, maka rumusan masalah yang akan diteliti adalah :

1. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bridgestone Sumatera Rubber Estate.
2. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bridgestone Sumatera Rubber Estate.

3. Apakah Kompensasi dan Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bridgestone Sumatera Rubber Estate.

1.5 Tujuan Penelitian

Penelitian Penelitian ini mempunyai tujuan yang harus dicapai dan mengacu pada rumusan masalah penelitian untuk mengetahui dan mengkaji hal-hal sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bridgestone Sumatera Rubber Estate.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bridgestone Sumatera Rubber Estate.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah Kompensasi dan Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bridgestone Sumatera Rubber Estate.

1.6 Manfaat Penelitian

Dengan dilaksanakannya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik bagi peneliti sendiri dan tulisan ini juga dapat berguna secara teoritis maupun praktis yang mengenai manajemen sumber daya manusia.:

- 1) Manfaat Teoritis

Sebagai pijakan, referensi dan kajian lebih lanjut pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bridgestone Sumatera Rubber Estate.

- 2) Manfaat Praktis

Hasil penelitian diharapkan dapat menambah wawasan peneliti dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya pengetahuan mengenai faktor apa saja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

BAB 2

KAJIAN TEORITIS

2.1 Kajian Teoritis

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk membandingkan hasil tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan. Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkatan pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Jufrizen, 2018b)

Selain itu, kinerja merupakan proses berorientasi tujuan yang diarahkan untuk memastikan bahwa proses-proses keorganisasian ada pada tempatnya untuk memaksimalkan produktivitas para karyawan, tim dan akhirnya organisasi (Asbari et al., 2021).

Kinerja (performance) adalah catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama suatu periode waktu tertentu (Ratnasari, 2020). Kinerja pegawai tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi pegawai dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari (Elizar & Tanjung, 2018)

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan perusahaan adalah kinerja karyawannya. Setiap karyawan tentu ingin menjadi salah satu bagian dalam kesuksesan perusahaan, kinerja merupakan usaha yang nyata yang diberikan oleh setiap individu atau kelompok yang sesuai dengan perannya kepada perusahaan. Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Mulyana et al., 2019). Kinerja adalah hasil dari pekerjaan karyawan berdasarkan kemampuan yang dimilikinya.

Dari beberapa pengertian dari para ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang di capai atas kontribusi dalam pekerjaan dan tugas yang telah dilakukan karyawan.

2.1.1.2 Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja menjadi hal yang sangat penting, karena kinerja karyawan secara langsung akan berpengaruh pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standard dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan (Aziz, 2011).

Sedangkan menurut (Syahyuni et al., 2018) menyimpulkan bahwa Penilaian Kinerja berarti mengevaluasi kinerja karyawan saat ini dan atau di masa lalu relative standart kinerjanya. Penilaian kinerja mengasumsikan bahwa karyawan memahami apa standar kinerja mereka dan juga memberikan karyawan umpan balik, pengembangan, insentif, yang diperlukan untuk membantu orang

yang bersangkutan menghilangkan kinerja yang kurang baik atau melanjutkan kinerja yang baik.

Menurut (Sabrina, 2021) menyampaikan bahwa penilaian kinerja merupakan edukasi terhadap kinerja karyawan atau hasil kerjanya, yang menjadi bahan pertimbangan untuk melakukan perbaikan. Secara individu penilaian kinerja memperhatikan kondisi sebenarnya dari kinerja karyawan yang akan berdampak terhadap dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan definisi yang dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah system formal yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja karyawan agar sesuai dengan standart kerja yang telah ditetapkan.

2.1.1.3 Manfaat Penilaian Kinerja

Manfaat penilaian kerja menurut (Sabrina, 2021) menyatakan bahwa sebagai proses bagaimana perusahaan mengevaluasi hasil kerja karyawan, kegiatan ini dijadikan pula sebagai *feedback* dan koreksi atas pembuatan keputusan organisasi berkaitan dengan pelaksanaan kerja.

Evaluasi prestasi dapat mendatangkan manfaat seperti berikut :

1. Meningkatkan prestasi karyawan

Produktivitas dan permasalahan yang terjadi kepada karyawan dapat diketahui melalui hasil pekerjaan yang mereka selesaikan. Melalui umpan balik atas penilaian tersebut, karyawan dapat memperbaiki kesalahan atau meningkatkan kinerja mereka di waktu selanjutnya.

2. Standar kompensasi yang layak

Besarnya upah atau kompensasi yang layak bagi karyawan dapat ditentukan sesuai dari hasil evaluasi prestasi yang dilakukan manajer.

Keputusan manajer untuk memberikan upah, bonus, insentif, maupun bentuk kompensasi lainnya yang layak dan adil dipengaruhi oleh hasil penilaian prestasi ini.

3. Penempatan karyawan

Promosi, mutasi, transfer dan demosi karyawan wajar akan terjadi pada waktu-waktu tertentu. Untuk meminimalisir kesalahan dalam penempatan karyawan yang tepat, manajer dapat memanfaatkan hasil penilaian prestasi ini sebagai pertimbangan dalam mengambil keputusan.

4. Pelatihan dan pengembangan

Hasil evaluasi prestasi yang diterima oleh manajer memberikan gambaran perlu atau tidak pelatihan dan pengembangan dilakukan. Ketika hasil menunjukkan nilai negatif atau masih banyak kekurangan di sana-sini, maka perlu diadakan program pelatihan dan pengembangan bagi karyawan baik yang lama maupun yang baru.

5. Jenjang karir

Hasil evaluasi prestasi memungkinkan manajer untuk menyusun jalur karir karyawan berdasarkan prestasi yang telah mereka capai.

6. Penataan staf

Ketepatan atau kebaikan manajemen dalam mengatur sumber daya manusia tercermin dari hasil baik buruknya evaluasi prestasi yang dilakukan.

2.1.1.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Hidayanti, 2019) menyatakan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

1. Kompensasi

Kompensasi adalah imbalan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan dari perusahaan.

2. Stres Kerja

Stres kerja merupakan keadaan yang terjadi ketika karyawan dihadapkan oleh peluang dan tantangan yang dapat memberikan ketegangan dan perubahan perilaku.

Sedangkan menurut (Erwin & Suhardi, 2020) faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu :

1. Kompensasi

Kompensasi adalah imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan akan kinerja yang sudah ia lakukan.

2. Stres Kerja

Stres pada pekerjaan adalah pengalaman stres yang berhubungan dengan pekerjaan.

2.1.1.5 Indikator Kinerja Karyawan

Adapun indikator untuk mengukur kinerja karyawan menurut (Kasmir, 2018) adalah :

- 1) Kualitas (mutu) merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.
- 2) Kuantitas (jumlah) merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk uang, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang di selesaikan.

- 3) Waktu (jangka waktu) merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai dengan batas waktu yang telah ditetapkan sebelumnya.
- 4) Penekanan artinya pengawasan sangat diperlukan dalam rangka mengendalikan aktivitas karyawan agar tidak meleset dari yang sudah dianggarkan.
- 5) Pengawasan artinya pengawasan sangat diperlukan dalam rangka mengendalikan aktivitas karyawan agar tidak meleset dari yang sudah direncanakan atau ditetapkan.
- 6) Hubungan antar karyawan maksudnya dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan peranan saling menghargai niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan yang lainnya.

Menurut (Kartika & Susanta, 2020) variable kinerja dapat diukur dengan menggunakan indikator :

- 1) Kesetiaan adalah ketulusan, tidak melanggar janji atau berkhianat, perjuangan dan anugerah, serta mempertahankan kesepakatan dan menjaga janji.
- 2) Prestasi, merupakan hasil yang telah dicapai oleh seseorang dalam melakukan kegiatan.
- 3) Kejujuran, adalah suatu sikap yang lurus hati, menyatakan yang sebenarnya tidak berbohong atau berkata hal-hal yang menyalahi apa yang terjadi (fakta).

- 4) Kerjasama, adalah suatu usaha bersama antara individu atau kelompok social untuk mencapai tujuan bersama.
- 5) Prakarsa, adalah upaya, tindakan mula-mula yang dimunculkan oleh seseorang.
- 6) Kecakapan, adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.
- 7) Tanggung jawab adalah keadaan dimana wajib menanggung segala sesuatu sehingga kewajiban menanggung, memikul, menanggung segala sesuatu yang menjadi akibat.

2.1.2 Kompensasi

2.1.2.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan suatu imbalan yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawan atas jasa yang diberikan oleh karyawan untuk perusahaan. Kompensasi adalah pendapatan yang berbentuk uang, barang dan jasa yang langsung maupun tidak langsung sebagai imbalan yang jasa yang diberikan perusahaan (Azhar et al., 2020).

Kompensasi merupakan upah yang diterima kepada karyawan atau pekerja merupakan sesuatu penerimaan yang berperan selaku jaminan kehidupan yang layak, kompensasi juga dinilai dapat berupa uang. Jumlah pembayaran kompensasi juga harus dilakukan sesuai dengan perjanjian antara karyawan dengan perusahaan (Jufrizen, 2018a).

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka ataupun sesuatu yang kontan diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan (Daulay, 2015).

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai imbalan atas sumbangannya kepada perusahaan, termasuk di dalamnya adalah gaji, pemberian tunjangan, fasilitas-fasilitas yang dapat dinikmati karyawan baik yang berupa uang maupun yang bukan (Wahjono et al, 2019).

Kompensasi merupakan berbagai hal yang berbentuk penghargaan berupa uang maupun bukan uang yang diberikan kepada seorang karyawan secara layak dan juga adil atas sebuah jasa yang telah mereka berikan dalam tujuan untuk mencapai tujuan suatu perusahaan (Harahap & Khair, 2019).

Kompensasi merupakan ganti rugi kepada karyawan yang diberikan oleh perusahaan/organisasi, baik dalam bentuk finansial/uang maupun selain uang dalam kurun waktu yang sama. Kompensasi dengan sistem yang baik akan memberikan rasa puas bagi karyawan serta memperbesar kesempatan perusahaan untuk mendapatkan, mempekerjakan serta mempertahankan karyawan untuk bekerja bagi organisasi atau perusahaan makna penting kompensasi bagi perusahaan adalah sebagai cerminan suatu usaha yang dilakukan oleh organisasi untuk mempertahankan sekaligus meningkatkan kesejahteraan karyawan mereka (Sabrina, 2021).

Berdasarkan definisi yang dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah yang berhubungan dengan setiap jenis reward yang diterima individu sebagai balasan atas pelaksanaan tugas yang diberikan perusahaan. Karyawan atau pegawai menukarkan tenaganya untuk mendapatkan reward baik secara finansial maupun nonfinansial.

2.1.2.2 Tujuan Kompensasi

Menurut (Arianty et al, 2016) tujuan kompensasi adalah:

- 1) Pemenuhan kebutuhan ekonomi karyawan atau sebagai jaminan ekonomi bagi karyawan.
- 2) Mendorong agar karyawan lebih baik dan lebih giat.
- 3) Menunjukkan bahwa perusahaan mengalami kemajuan.
- 4) Menunjukkan penghargaan dan perlakuan adil perusahaan terhadap karyawannya (adanya keseimbangan antara input yang diberikan karyawan terhadap perusahaan dan output atau besarnya imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan).

Menurut (Daulay et al., 2017) Tujuan manajemen kompensasi dapat dilihat sebagai berikut:

- 1) Memperoleh SDM yang berkualitas
Kompensasi yang cukup tinggi sangat dibutuhkan untuk member daya tarik kepada para pelamar. Tingkat pembayaran harus responsive terhadap penawaran dan permintaan pasar kerja karena para pengusaha berkompetensi untuk mendapatkan karyawan yang diinginkan.
- 2) Mempertahankan karyawan yang ada
Para karyawan dapat keluar jika besaran kompensasi tidak kompetitif dan akibatnya akan menimbulkan perputaran karyawan yang semakin tinggi.
- 3) Menjamin keadilan

Manajemen kompensasi selalu berupaya agar keadilan internal dan eksternal dapat terwujud. Keadilan internal mensyaratkan bahwa pembayaran dikaitkan dengan nilai relative sebuah pekerjaan sehingga pekerjaan yang sama dibayar dengan besaran yang sama. Keadilan eksternal berarti pembayaran terhadap pekerja merupakan yang dapat dibandingkan dengan perusahaan lain dipasar kerja.

4) Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan

Pembayaran hendaknya memperkuat perilaku yang diinginkan dan bertindak sebagai intensif untuk perbaikan perilaku dimasa depan.

5) Mengendalikan biaya

System kompensasi yang rasional membantu perusahaan memperoleh dan mempertahankan para karyawan dengan biaya yang beralasan.

6) Mengikuti aturan hokum

System gaji dan upah yang sehat mempertimbangkan factor-faktor legal yang dikelaukan pemerintah dan menjamin pemenuhan kebutuhan karyawan.

7) Memfasilitasi pengertian

System manajemen kompensasi hendaknya dengan mudah dipahami oleh spesialis SDM, manajer operasi, dan para karyawan.

8) Meningkatkan efesiensi administrasi

Program pengupahan dan penggajian hendaknya dirancang untuk dapat dikelolah dengan efesien, membuat system informasi SDM optimal meskipun tujuannya sebagai pertimbangan sekunder dibandingkan dengan tujuan lainnya.

2.1.2.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut (Hasibuan, 2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu:

1. Stres Kerja

Stres kerja adalah respon yang dimiliki seseorang ketika dihadapkan dengan tuntutan dan tekanan kerja.

2. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja.

Sedangkan menurut (Daut, 2020) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu:

1. Stres Kerja

Stres merupakan kondisi emosi negatif berupa ketegangan yang mempengaruhi munculnya reaksi fisiologis, psikologis dan perilaku.

2. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan standar yang telah ditentukan berdasarkan tanggung jawab yang diberikan.

2.1.2.4 Indikator Kompensasi

Menurut (Sudarmin, 2016) ada beberapa indikator yang mempengaruhi kompensasi, yaitu sebagai berikut :

- 1) Gaji, Imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai atau karyawan yang menerimanya bersifat rutin atau tetap setiap bulannya

walaupun terkadang ada beberapa karyawan tidak masuk kerja akan tetapi gaji akan diterima secara penuh.

- 2) Insentif, Reward atau imbalan yang diberikan untuk memotivasi para karyawan agar meningkatkan produktifitas kerja mereka pada dasarnya sifatnya tetap bersifat tetap sewaktu waktu.
- 3) Bonus, Pembayaran sekaligus karena telah memenuhi sasaran atau target kinerja dengan baik.
- 4) Upah, Pembayaran yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas lebih dari lamanya jam kerja tersebut.
- 5) Premi, Sesuatu yang diberikan sebagai imbalan atau sesuatu yang dibayarkan extra sebagai pendukung tambahan diatas pembayaran normal.
- 6) Pengobatan, Pemberian jasa dalam penanganan resiko yang terjadi berkaitan dengan kesehatan karyawan.

Sedangkan, menurut (Ardana et al, 2012) indikator dari kompensasi finansial adalah sebagai berikut:

- 1) Gaji Pokok
- 2) Insentif
- 3) Tunjangan
- 4) Bonus

2.1.3 Stres Kerja

2.1.3.1 Pengertian Stres Kerja

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 psikologis

atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang ditempat individu tersebut berada. Stres yang positif disebut eustress sedangkan stress yang berlebihan dan bersifat merugikan disebut distress.

Setiap orang tentu pernah mengalami stres, termasuk juga karyawan di suatu perusahaan. Setiap kondisi yang yang membutuhkan respons adaptif dikenal dengan stresor. Dengan kata lain stresor merupakan penyebab dari stres, yang mana di suatu perusahaan banyak sekali faktor yang akan menyebabkan stres. Stres pada karyawan banyak ragamnya, dapat berasal dari individu, kelompok, organisasi, serta lingkungan. Stresor ini tidak boleh diabaikan oleh perusahaan, karena akan mengganggu kelangsungan hidup seseorang (Buchanan & Huczynski, 2019).

Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan (Runtulalo et al., 2020). Dalam dunia pekerjaan dan kehidupan yang banyak dipenuhi oleh tekanan (underpressure) sering sekali menyebabkan seseorang dapat mengalami stress. Kata stress sudah sering sekali diucapkan di perkotaan, hal ini sudah dianggap hal yang biasa. Target di dalam pekerjaan dan sebuah kehidupan yang layak juga dapat menimbulkan stress, hal ini secara membuat banyak orang ingin belajar tentang cara mengendalikan (Ciamis et al., 2019).

Stres adalah faktor penyebab stres yang memengaruhi karyawan. Penyebabnya berasal dari luar dan dalam organisasi, dan kelompok yang dipengaruhi karyawan dan dari karyawan itu sendiri. Stres kerja adalah kejadian atau kondisi lingkungan yang berpotensi menyebabkan stres. Kepribadian

individu seringkali menentukan sejauh mana stresor berpotensi menjadi pemicu stres yang nyata (Johns & Saks, 2019). Stres kerja adalah perasaan gelisah akibat beban yang diberikan perusahaan terlalu berat dengan waktu pengerjaan yang tidak sebanding (Padila & Andri, 2022).

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan.

2.1.3.2 Dampak Stres Kerja

Stress kerja memberikan dampak yang negatif bagi karyawan perusahaan. Seseorang yang mengalami stress kerja akan memiliki dampak yang membuat karyawan merasa tidak bersemangat dalam bekerja (Ciamis et al., 2019). menyatakan bahwa berikut merupakan 3 bagian dari diri seseorang yang dapat membuat seseorang stress dalam bekerja :

- 1) Menurunnya sistem kekebalan dan kesehatan tubuh seseorang, Sehingga tidak jarang menimbulkan sakit perut, maag, mual, pening, meningkatnya detak jantung dan tekanan darah.
- 2) Jika sistem kekebalan dan kesehatan tubuh seseorang sudah menurun, maka ini akan mempengaruhi kesehatan jiwa. Orang yang larut akan kesedihan, ketakutan, jengkel, emosi, frustrasi, dan sebagainya.
- 3) Hati-hati, jika kedua di atas sudah terjadi dengan jangka lama, maka kepribadian seseorang bisa berubah. Mereka akan memulai suatu kebiasaan yang merupakan suatu bentuk pelarian dari semua ketakutan dan kegelisahan tersebut.

Menurut Gibson et al., (1996) 5 jenis konsekuensi dampak stress yang potensial yaitu:

- 1) Dampak subyektif: kecemasan, agresi, acuh, kebosanan, depresi, kelelahan, frustrasi, kehilangan kesabaran, rendah diri, gugup, merasa kesepian.
- 2) Dampak perilaku (behavioral effects): kecenderungan mendapat kecelakaan, alkoholik, penyalahgunaan obat-obatan, emosi yang tiba-tiba meledak, makan berlebihan, merokok berlebihan, perilaku yang mengikuti kata hati, ketawa gugup.
- 3) Dampak kognitif: ketidakmampuan mengambil keputusan yang jelas, konsentrasi yang buruk, rentang perhatian yang pendek, sangat peka terhadap kritik, rintangan mental.
- 4) Dampak fisiologis: meningkatnya kadar gula, meningkatnya denyut jantung dan tekanan darah, kekeringan di mulut, berkeringat, membesarnya pupil mata, tubuh panas dingin.

2.1.3.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Sedangkan menurut (Erwin & Suhardi, 2020) faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu :

1. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja.

2. Stres Kerja

Stres pada pekerjaan adalah pengalaman stres yang berhubungan dengan pekerjaan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Hidayanti, 2019) menyatakan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

1. Kompensasi

Kompensasi adalah imbalan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan dari perusahaan.

2. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan standar yang telah ditentukan berdasarkan tanggung jawab yang diberikan.

2.1.3.4 Indikator Stres Kerja

Menurut (S. P. Robbins & Judge, 2017) Indikator Stres Kerja yang digunakan adalah :

1) Tuntutan Tugas

Tuntutan Tugas yaitu stres kerja yang secara langsung terkait dengan lingkungan kerja dan fungsi secara langsung dengan pekerjaan.

2) Tuntutan Peran

Tuntutan peran yaitu stres kerja yang berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu.

3) Tuntutan Pribadi

Tuntutan pribadi yaitu stres kerja yang terkait dengan tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain.

Menurut (Handoko, 2015) Indikator Stres Kerja sebagai berikut :

1) Beban kerja yang berlebihan

Beban kerja yang berlebihan diberikan oleh atasan akan menyebabkan tekanan bagi karyawan, sehingga menyebabkan stress kerja yang berlebihan.

2) Tekanan atau desakan waktu

Waktu yang sedikit dengan beban kerja yang tidak sebanding menyebabkan karyawan merasa stress.

2.2 Kerangka Konseptual

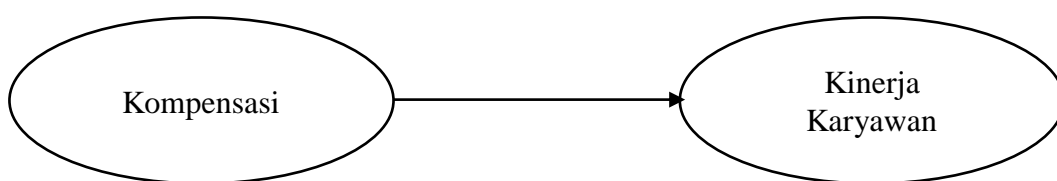
2.2.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi sangat penting bagi karyawan, hal ini karena kompensasi merupakan sumber penghasilan bagi karyawan dan keluarganya. Kompensasi juga merupakan gambaran dalam status sosial bagi karyawan. Tingkat penghasilan sangat berpengaruh dengan menentukan standar kehidupan. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh pada tingkat kinerja karyawan dan motivasi kerja, serta hasil kerja. Perusahaan yang menentukan tingkat upah dengan mempertimbangkan standar hidup normal, akan memungkinkan karyawan bekerja dengan penuh motivasi. Hal ini karena motivasi kerja karyawan banyak dipengaruhi oleh terpenuhi tidaknya kebutuhan minimal kebutuhan karyawan dan keluarganya (Hamali, 2016).

Beradsarkan penelitian yang dilakukan oleh (Tamali & Munasip, 2019) menyatakan bahwa kompensasi langsung memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh

(Prawira, 2020) menyatakan bahwa kompensasi langsung memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan.

Sedangkan, penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2018a) menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan. Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari paradigma penelitian berikut ini :

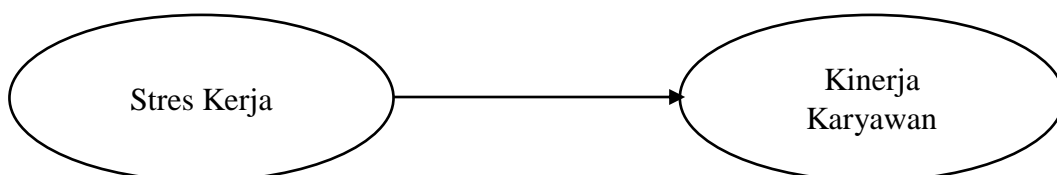


Gambar 2.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

2.2.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Stres 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 psikologis dan fisik seseorang. Penyebab stres kerja yang terjadi karena adanya beban kerja yang berlebihan, tekanan yang tinggi dari perusahaan, tidak masuk target secara terus menerus, kurang berkonsentrasi dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga akan berdampak kepada terganggunya kesehatan, kepala pusing dan mual sehingga akan memicu ketidakpuasan kerja, stres 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 psikologis dan fisik seseorang.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Handayani & Daulay, n.d.) menyatakan bahwa Stres Kerja berpengaruh terhadap kinerja. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh (Lesmana & Ananda, 2021) dan (Siswadi & Tupti, 2020) menyatakan bahwa Stres Kerja berpengaruh terhadap kinerja. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari paradigma penelitian berikut ini:



Gambar 2.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

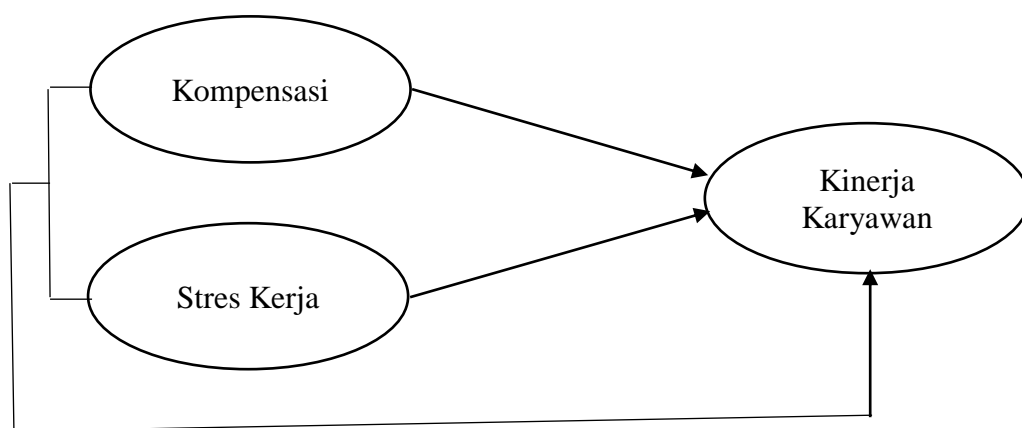
2.2.3 Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Apabila karyawan tidak mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan kemampuan mereka dalam bekerja maka karyawan akan merasa ketidakpuasandalam melakukan pekerjaannya. Begitupun dengan stres kerja, apabila karyawan merasakan memiliki pekerjaan dengan tekanan yang berlebihan maka karyawan akan merasa tertekan dan tidak fokus dalam bekerja, sehingga pekerjaan kurang baik dan karyawan merasa tidak puas. Berkenaan dengan hal tersebut, dapat dikatakan bahwa kompensasi dan stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Farisi & Pane, 2020) menyimpulkan bahwa stress kerja kinerja karyawan dan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan. Hasil dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Runtulalo et al., 2020) menyimpulkan

bahwa kompensasi finansial dan stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berikut ini merupakan paradigma penelitian kompensasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan karyawan :



Gambar 2.3 Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

2.3 Hipotesis

Hipotesis atau anggapan dasar adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Hipotesis merupakan kebenaran sementara yang masih harus diuji. Oleh karena itu hipotesis berfungsi sebagai cara untuk menguji kebenaran (Suryani & Hendrayani, 2015)

Berdasarkan uraian diatas, penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut :

- 1) Ada pengaruh kompensasi terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT. Bridgestone Sumatera Rubber Estate.
- 2) Ada pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT. Bridgestone Sumatera Rubber Estate.

- 3) Ada pengaruh Kompensasi dan Stres Kerjasecara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bridgestone Sumatera Rubber Estate.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian survey, karena mengambil sampel dari satu populasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian eksplanatori, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel penelitian dan hipotesis pengujian (Nasution et al., 2020). Pendekatan penelitian merupakan rancangan, pedoman ataupun acuan penelitian yang akan dilaksanakan. Sesuai permasalahan yang di angkat dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif.

3.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah suatu usaha yang dilakukan untuk mendeteksi variabel-variabel dengan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah penelitian dan untuk memudahkan pemahaman dalam penelitian. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

3.2.1 Variabel Dependen (Variabel Terikat Y)

Variabel Dependen sering disebut juga sebagai variable terikat. Variabel Dependen merupakan jenis variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel ini secara matematis disimbolkan dengan huruf (Y), bagi kebanyakan peneliti dalam desain penelitiannya, variabel dependen umumnya digunakan hanya satu variabel saja. (Sugiyono, 2012).

Variabel terikat (Y) yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan. Kinerja merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk

membandingkan hasil tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan. Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkatan pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Jufrizen, 2018b). Adapun indikator dalam menilai kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1
Indikator Kinerja Karyawan

No	Indikator Kinerja Karyawan
1	Kualitas (Mutu)
2	Kuantitas (Jumah)
3	Waktu
4	Penekanan biaya
5	Pengawasan
6	Hubungan antar karyawan

Sumber : (Kasmir, 2018)

3.2.2 Variabel Independen (Variabel Bebas)

Variabel Independen sering disebut dengan variabel bebas. Variabel Bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan timbulnya variabel terikat. Variabel Independen merupakan jenis variabel yang dipandang sebagai penyebab munculnya variabel dependen yang diduga sebagai akibatnya (Sugiyono, 2012). Adapun Variabel Independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

3.2.2.1 Kompensasi (X1)

Variabel bebas (X1) yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kompensasi. Kompensasi merupakan suatu imbalan yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawan atas jasa yang diberikan oleh karyawan untuk

perusahaan. Kompensasi merupakan ganti rugi kepada karyawan yang diberikan oleh perusahaan/organisasi, baik dalam bentuk finansial/uang maupun selain uang dalam kurun waktu yang sama. Kompensasi dengan sistem yang baik akan memberikan rasa puas bagi karyawan serta memperbesar kesempatan perusahaan untuk mendapatkan, mempekerjakan serta mempertahankan karyawan untuk bekerja bagi organisasi atau perusahaan makna penting kompensasi bagi perusahaan adalah sebagai cerminan suatu usaha yang dilakukan oleh organisasi untuk mempertahankan sekaligus meningkatkan kesejahteraan karyawan mereka (Sabrina, 2021). Adapun indikator-indikator Kompensasi adalah sebagai berikut :

Tabel 3.2
Indikator Kompensasi

No.	Indikator Kompensasi
1	Gaji
2	Insentif
3	Bonus
4	Upah
5	Premi
6	Pengobatan

Sumber : (Sudarmin, 2016)

3.2.2.2 Stres Kerja (X2)

Variabel bebas (X2) yang digunakan dalam penelitian ini adalah Stres Kerja. Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan (Runtulalo et al., 2020). Adapun indikator-indikator Stres Kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 3.3
Indikator Stres Kerja

No.	Indikator Stres Kerja
1	Tuntutan Tugas
2	Tuntutan Peran
3	Tuntutan Pribadi

Sumber (S. P. Robbins & Judge, 2017)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini direncanakan pada PT. Bridgestone Sumatera Rubber Estate Huta Emplasmen Dolok Merangir 1.

3.3.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan oleh penulis mulai dari Agustus 2023 – Januari 2024.

Tabel 3.4
Rincian Waktu Penelitian

No	Jenis Kegiatan	Agustus				September				Oktober				November				Desember				Januari			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul	■																							
2	Prariset Penelitian		■	■	■																				
3	Penyusunan Proposal					■	■	■	■	■	■	■	■												
4	Bimbingan Proposal													■	■	■	■								
5	Seminar Proposal																	■							
6	Revisi Proposal																		■						
7	Penyusunan Skripsi																			■	■	■	■	■	■
8	Bimbingan Skripsi																							■	■
9	Sidang Meja Hijau																								■

Sumber : Penelitian 2023

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2018) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulanya”. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan TD/AWS Department pada PT. Bridgestone Sumatera Rubber Estate yang berjumlah 120 orang.

3.4.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2018) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti ini tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi”.

Dalam penelitian ini menggunakan teknik probability sampling, yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Jumlah sampel yang akan diambil akan menggunakan rumus Slovin (Juliandi et al., 2015) seperti berikut ini:

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

Keterangan:

n : ukuran sampel

N: ukuran populasi

e : presisi (5% = 0,05)

Dengan rumus tersebut maka dapat dicari sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{120}{1+120(0,5)^2}$$

$$n = \frac{120}{1+120(0,05)}$$

$$n = \frac{120}{1+6}$$

$$n = \frac{120}{7}$$

$$n = 92$$

$$n = 92 \text{ orang}$$

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Dan biasanya para peneliti menyebarkan kuesioner secara tertutup. Teknik skala yang dilakukan merupakan teknik skala likert dirancang untuk menguji tingkat kesetujuan responden terhadap suatu pernyataan atau pertanyaan. Tingkat kesetujuan itu pada umumnya memiliki pernyataan gradasi dari yang sangat positif sampai sangat negatif dan dibagi atas skor penilaian yaitu Sangat Tidak Setuju (1), Tidak Setuju (2), Kurang Setuju (3), Setuju (4) dan Sangat Setuju (5) responden diminta melingkari nomor pilihan ganda yang ada atau membuat ceklis dalam table yang tersedia untuk penilaiannya.

Tabel 3.5
Instrumen Skala Likert

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

Selanjutnya angket yang telah disusun akan diuji kelayakannya melalui pengujian Validitas dan Reliabilitas.

1. Uji Validitas

Menguji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrumen valid/ benar maka hasil pengukuran kemungkinan akan benar.

a. Tujuann Melakukan Pengujian Validitas

Pengujian Validitas dilakukan untuk mengetahui valid atau tidaknya instrument penelitian yang telah dibuat. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

b. Rumusan Statistik Untuk Pengujian Validitas

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

r = Item instrumen variabel dengan totalnya

n = Jumlah sample

$\sum x_i$ = Jumlah pengamatan variabel x

$\sum y_i$ = Jumlah pengamatan variabel y

$(\sum x_i)^2$ = Jumlah kuadrat Pengamatan variabel x

$(\sum y_i)^2$ = Jumlah pengamatan variabel y

$(\sum x_i)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel x

$(\sum y_i)^2$ = Pengamatan jumlah variabel y

$\sum x_i y_i$ = Jumlah hasil kali variabel x dan y

c. Kriteria pengujian validitas instrument

1. Tolak H_0 atau terima H_a jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig 2-tailed < $\alpha 0,05$).
2. Terima H_0 atau tolak H_a jika nilai korelasi adalah negatif dan probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed > $\alpha 0,05$)

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas memiliki berbagai nama lain seperti kepercayaan, kehandalan, kestabilan (Juliandi et al., n.d.). Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrument penelitian merupakan instrument yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat keterpercayaan yang tinggi.

a. Tujuan melakukan Uji reliabilitas

Pengujian Reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana suatu alat ukur dapat menghasilkan data yang reliabel. Teknik yang dipakai untuk menguji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan cronbach Alpha.

b. Rumus statistic untuk pengujian reabilitas

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan :

r = Reliabilitas instrument (cronbach alpha)

k = Banyaknya butir pernyataan atau banyaknya soal

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah varians butir pernyataan

σ_1^2 = Varians total

c. Kriteria pengujian relibilitas

1. Jika nilai cronbach alpha > 0.6 maka instrumen variabel adalah reliabel (terpercaya)
2. Jika nilai cronbach alpha $< 0,6$ maka instrument yang diuji adalah tidak reliabel (tidak terpercaya)

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data ini merupakan jawaban dari rumusan masalah yang akan meneliti apakah masing-masing variabel bebas Kompensasi dan Stres Kerja tersebut berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan, baik secara parsial maupun secara simultan. Berikut ini adalah teknik analisa data yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian.

3.6.1 Regresi Linear Berganda

Model regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat (Juliandi et al., n.d.) Analisis regresi linear berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja

tersebut berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan pada PT. Bridgestone Sumatera Rubber Estate.

Secara umum persamaan regresi berganda sendiri adalah sebagai berikut :

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

Keterangan : Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

β = Koefisien Regresi

X_1 = Kompensasi

X_2 = Stres Kerja

ϵ = Standart Error

Sebelum melakukan analisis regresi berganda terlebih dahulu melakukan uji lolos kendala linier atau uji asumsi klasik.

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik regresi berganda memiliki tujuan untuk melihat apakah dalam model regresi yang digunakan dalam penelitian ini merupakan model yang terbaik. Jika model merupakan model yang terbaik, maka hasil analisis regresi layak dijadikan sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau untuk tujuan pemecahan masalah praktis (Juliandi et al., n.d.) Adapun syarat-syarat yang dilakukan untuk uji asumsi klasik meliputi :

3.6.2.1 Uji Normalitis

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis

diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Menurut (Juliandi et al., n.d.) uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan :

- 1) Uji Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
- 2) Uji ini dapat digunakan untuk melihat model regresi normal atau tidaknya dengan syarat yaitu:
 - a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik historisnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
 - b) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.
- 3) Uji kolmogorov smirnov Uji ini bertujuan agar dalam penelitian ini dapat mengetahui berdistribusi normal atau tidaknya antara variabel independen dengan variabel dependen ataupun keduanya.
 - a) Jika angka signifikansi $> 0,05$ maka data mempunyai distribusi yang normal.
 - b) Jika angka signifikansi $< 0,05$ maka data tidak mempunyai distribusi yang normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen dan variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya bebas dari uji multikolinearitas atau tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. di dalam model regresi dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai toleransi lebih

besar dari 0,1 atau nilai VIF lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadinya multikolinieritas pada data yang akan diolah.

c. Uji Heterokedastisitas

Menurut (Juliandi et al., n.d.) “ Heterokedastitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain”. Jika variasi residual dari suatu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastitas, dan jika variasi berbeda disebut heterokedastitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastitas. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk satu pola tertentu teratur, maka terjadi heterokedastitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik poin-poin menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastitas (Juliandi et al., n.d.).

3.6.3 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah analisis data yang paling penting karena berperan untuk menjawab rumusan masalah penelitian, dan membuktikan hipotesis penelitian (Juliandi et al., n.d.)

3.6.3.1 Uji - t

Uji-t bertujuan untuk melihat apakah ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) (Iskandar & Hafni, 2015). Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *Significance Level* 0,05 ($\alpha=5\%$). Uji-t dipergunakan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual terdapat hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Untuk menguji signifikan hubungan digunakan rumus uji statistik t sebagai berikut :

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

Keterangan : t = nilai hitung

r = koefisien korelasi

n = banyaknya korelasi

Tahap – tahap :

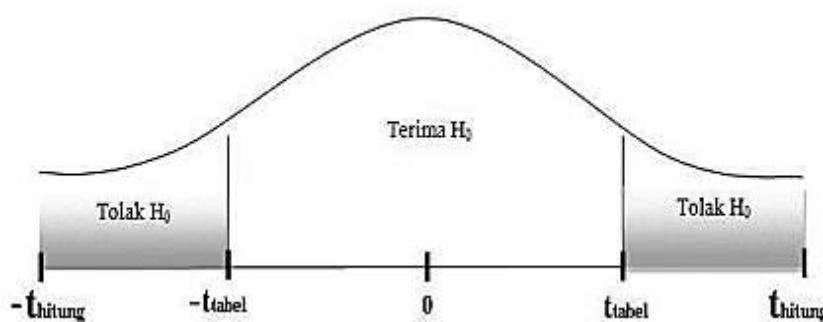
1) Bentuk pengujian

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

2) Kriteria pengambilan keputusan

- a) jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$, $df = n-2$ maka H_0 diterima.
- b) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$ maka H_0 ditolak.

Pengujian Hipotesis :



Gambar 3.1
Kriteria Pengujian Hipotesis t

3.6.3.2. Uji F (F-test)

Uji F disebut juga sebagai Uji ANOVA yaitu kegunaan uji F hampir sama dengan uji t. Uji F bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya perbedaan rata-rata atau nilai tengah suatu data (Sugiyono, 2012).

Sebuah program aplikasi SPSS, dimana jika struktur modal (p-value) < 0,005, maka secara simultan keseluruhan variabel independen memiliki pengaruh secara bersama-sama pada tingkat signifikan 5%.

Pengujian Uji F (F-test) sebagai berikut :

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

(Sugiyono, 2012).

Keterangan : F_h = Nilai F hitung

R = Koefisien koreksi ganda

K = Jumlah variable independent

N = Jumlah sampel

Tahap – tahap :

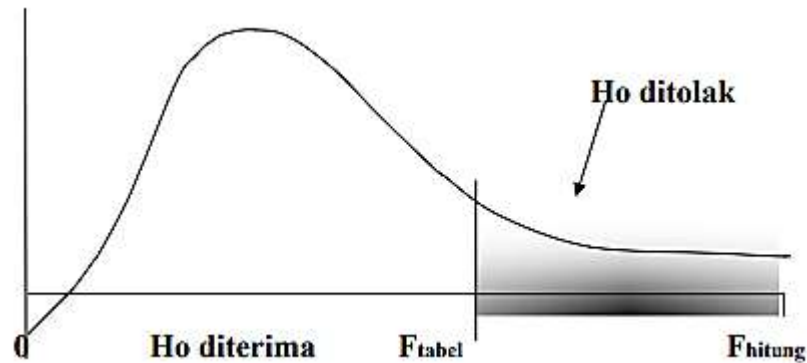
1) Bentuk pengujian

- a) $H_0 : \beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen
- b) $H_0 : \beta \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen

2) Pengambilan keputusan

- a) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} < -F_{tabel}$, maka H_0 ditolak.
- b) Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} \geq -F_{tabel}$, maka H_0 diterima.

Pengujian hipotesis :



Gambar3.2 Pengujian Hipotesis F

3.6.4. Koefisien Determinasi (R-Square)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui presentase besarnya pengaruh variabel dependen dengan cara mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Dalam penggunaannya koefisien determinasi ini dinyatakan dalam bentuk persentase (%).

Rumus Uji Koefisien Determinasi :

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

(Sugiyono, 2012).

Keterangan : D = Determinasi

R = Nilai korelasi

100% = persentase kontribusi

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 12 pernyataan untuk variabel Kompensasi (X1), 6 pernyataan untuk variabel stres kerja (X2), 12 pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y). Angket yang disebarakan diberikan kepada 92 Karyawan PT. Bridgestone Sumatera Rubber Estate sebagai responden sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel checklist yang terdiri dari 5 (lima) opsi pernyataan dan bobot penelitian sebagai berikut :

Tabel 4.1
Instrumen Skala Likert

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

Sumber (Sugiyono, 2018)

Berdasarkan ketentuan penelitian skala likert dari tabel di atas dapat dipahami bahwa ketentuan di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel. Dengan demikian untuk setiap responden yang menjawab angket penelitian, maka skor tertinggi diberikan beban nilai 5 dan skor terendah diberikan beban nilai 1.

4.1.2 Deskripsi Identitas Responden

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

Tabel 4.2
Data Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Identitas	Jumlah Responden	Persentase
1. Perempuan	2	2,17%
2. Laki - Laki	90	97,83%

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2023)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa hampir seluruh karyawan PT. Bridgestone Sumatera Rubber Estate Bidang Transport berjenis kelamin laki – laki yaitu sebanyak 97,83% dan berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 2,17%. Kondisi ini mendukung pelaksanaan tugas di Bidang Transport yang umumnya memerlukan karyawan laki-laki.

Tabel 4.3
Data Identitas Responden Berdasarkan Usia

Identitas	Jumlah Responden	Persentase
20 – 29	20	21,74%
30 – 39	47	51,09%
>40	29	31,52%

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2023)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa karyawan PT. Bridgestone Sumatera Rubber Estate Bidang Transport mayoritas berusia 30 – 39 tahun yaitu sebanyak 51,09%, sedangkan karyawan yang berusia 20-29 yaitu sebanyak 21,74% dan karyawan yang berusia >40 tahun yaitu sebanyak 31,52%. Usia 30-39 tahun tergolong usia muda dan sudah mempunyai pengalaman kerja, sehingga dapat diharapkan mendukung kinerja perusahaan lebih baik lagi.

4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel yaitu kinerja karyawan (Y), kompensasi (X1) dan stres kerja (X2).

4.1.3.1 Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.4
Angket Skor Untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	29	31,52%	57	61,96%	6	6,52%	-	-	-	-	92	100%
2	34	36,96%	45	48,91%	13	14,13%	-	-	-	-	92	100%
3	28	30,43%	50	54,35%	13	14,13%	1	1,09%	-	-	92	100%
4	31	33,70%	50	54,35%	11	11,96%	-	-	-	-	92	100%
5	31	33,70%	56	60,87%	5	5,43%	-	-	-	-	92	100%
6	32	34,78%	48	52,17%	12	13,04%	-	-	-	-	92	100%
7	37	40,22%	35	38,04%	18	19,57%	2	2,17%	-	-	92	100%
8	28	30,43%	40	43,48%	20	21,74%	3	3,26%	1	1,09%	92	100%
9	39	42,39%	48	52,17%	5	5,43%	-	-	-	-	92	100%
10	31	33,70%	49	53,26%	11	11,96%	1	1,09%	-	-	92	100%
11	28	30,43%	39	42,39%	23	25%	2	2,17%	-	-	92	100%
12	35	38,04%	45	48,91%	11	11,96%	1	1,09%	-	-	92	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2023)

Dari data pernyataan pada tabel 4.4 variabel kinerja karyawan (Y) yang diuraikan sebagai berikut :

Indikator Kualitas (Mutu)

1. Dari jawaban mengenai Hasil kerja saya memenuhi persyaratan atau standart kerja yang di tetapkan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 61,96% dan karyawan yang menjawab sangat setuju sebanyak 31,52%. Berarti sebagian besar karyawan hasil kerjanya memenuhi persyaratan atau standart kerja yang di tetapkan perusahaan.
2. Dari jawaban mengenai Saya selalu cermat dan meminimalkan kesalahan dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 48,91% dan

karyawan yang menjawab sangat setuju sebanyak 36,96%. Berarti sebagian besar karyawan selalu cermat dan meminimalkan kesalahan dalam bekerja.

Indikator Kuantitas (Jumlah)

3. Dari jawaban mengenai Saya selalu mencapai jumlah hasil kerja yang di targetkan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 54,35% dan karyawan yang menjawab sangat setuju sebanyak 30,43%. Berarti sebagian besar karyawan selalu mencapai jumlah hasil kerja yang di targetkan.
4. Dari jawaban mengenai Saya menyelesaikan pekerjaannya dengan jumlah biaya yang di tetapkan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 54,35% dan karyawan yang menjawab sangat setuju sebanyak 33,70%. Berarti sebagian besar karyawan menyelesaikan pekerjaannya dengan jumlah biaya yang di tetapkan.

Indikator Waktu

5. Dari jawaban mengenai Saya selalu dapat menyelesaikan tugas tepat waktu, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 60,87% dan karyawan yang menjawab sangat setuju sebanyak 33,70%. Berarti sebagian besar karyawan selalu dapat menyelesaikan tugas tepat waktu.
6. Dari jawaban mengenai Pekerjaan saya selalu selesai sebelum limit waktu yang di tetapkan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 52,17% dan karyawan yang menjawab sangat setuju sebanyak 34,78%. Berarti sebagian besar karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan sebelum limit waktu yang di tetapkan

Indikator Penekanan Biaya

7. Dari jawaban mengenai Saya selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan anggaran biaya yang di tetapkan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 38,04% dan karyawan yang menjawab sangat setuju sebanyak 40,22%. Berarti sebagian besar karyawan selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan anggaran biaya yang di tetapkan.
8. Dari jawaban mengenai Saya merasa pimpinan selalu mengendalikan aktivitas karyawan agar tidak meleset dari biaya yang di anggarkan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 43,48% dan karyawan yang menjawab sangat setuju sebanyak 30,43%. Berarti sebagian besar karyawan merasa pimpinan selalu mengendalikan aktivitas karyawan agar tidak meleset dari biaya yang di anggarkan.

Indikator Pengawasan

9. Dari jawaban mengenai Pimpinan saya selalu melakukan pengawasan atas pelaksanaan kerja karyawannya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 52,17% dan karyawan yang menjawab sangat setuju sebanyak 42,39%, berarti sebagian besar karyawan diawasi pelaksanaan kerja karyawannya.
10. Dari jawaban mengenai Atasan saya menegur karyawan yang tidak menjalankan tugas sesuai dengan yang di rencanakan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 53,26% dan karyawan yang menjawab sangat setuju sebanyak 33,70%. Berarti sebagian besar karyawan akan ditegur yang tidak menjalankan tugas sesuai dengan yang di rencanakan.

Indikator Hubungan antar Karyawan

11. Dari jawaban mengenai Atasan saya menegur karyawan yang tidak menjalankan tugas sesuai dengan yang di rencanakan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 42,39% dan karyawan yang menjawab sangat setuju sebanyak 30,43%. Berarti sebagian besar karyawan akan ditegur yang tidak menjalankan tugas sesuai dengan yang di rencanakan.
12. Dari jawaban mengenai Saya merasa hubungan kerja sama antar karyawan cukup baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 48,91% dan karyawan yang menjawab sangat setuju sebanyak 38,04%. Berarti sebagian besar karyawan merasa hubungan kerja sama antar karyawan cukup baik.

Dari semua jawaban responden diatas, dapat disimpulkan bahwa indikator – indikator variabel kinerja tergolong baik, walaupun beberapa hal perlu perhatian untuk ditingkatkan, seperti pimpinan selalu mengendalikan aktivitas karyawan agar tidak meleset dari biaya yang di anggarkan.

4.1.3.2 Variabel Kompensasi (X1)

Tabel 4.5
Angket Skor Untuk Variabel Kompensasi (X1)

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	39	42,39%	48	52,17%	5	5,43%	-	-	-	-	92	100%
2	31	33,70%	49	53,26%	11	11,96%	1	1,09%	-	-	92	100%
3	28	30,43%	39	42,39%	23	25%	2	2,17%	-	-	92	100%
4	35	38,04%	45	48,91%	11	11,96%	1	1,09%	-	-	92	100%
5	36	39,13%	36	39,13%	18	19,57%	2	2,17%	-	-	92	100%
6	27	29,35%	41	44,57%	20	21,74%	3	3,26%	1	1,09%	92	100%
7	40	43,48%	47	51,09%	5	5,43%	-	-	-	-	92	100%
8	32	34,78%	48	52,17%	11	11,96%	1	1,09%	-	-	92	100%
9	27	29,35%	45	48,91%	10	10,87%	10	10,87%	2	2,17%	92	100%
10	22	23,91%	48	52,17%	14	15,22%	8	8,70%	1	1,09%	92	100%
11	29	31,52%	44	47,83%	12	13,04%	8	8,70%	1	1,09%	92	100%

12	26	28,26%	45	48,91%	14	15,22%	6	6,52%	1	1,09%	92	100%
----	----	--------	----	--------	----	--------	---	-------	---	-------	----	------

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2023)

Dari data pernyataan pada tabel 4.5 variabel kompensasi (X1) yang diuraikan sebagai berikut :

Indikator Gaji

1. Dari jawaban mengenai Saya mendapatkan gaji secara rutin setiap bulannya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 52,17% dan karyawan yang menjawab sangat setuju sebanyak 42,39%. Berarti sebagian besar karyawan mendapatkan gaji secara rutin setiap bulannya.
2. Dari jawaban mengenai Karyawan menerima gaji setiap bulan secara penuh meskipun beberapa hari tidak masuk kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 53,26% dan karyawan yang menjawab sangat setuju sebanyak 33,70%. Berarti sebagian besar karyawan menerima gaji setiap bulan secara penuh meskipun beberapa hari tidak masuk kerja.

Indikator Insentif

3. Dari jawaban mengenai Perusahaan memberikan imbalan/reward bagi karyawan yang meningkat produktivitas kerjanya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 42,39% dan karyawan yang menjawab sangat setuju sebanyak 30,43%. Berarti sebagian besar karyawan setuju dengan Perusahaan memberikan imbalan/reward bagi karyawan yang meningkat produktivitas kerjanya.
4. Dari jawaban mengenai Perusahaan selalu memberi insentif pada waktu-waktu tertentu, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 48,91% dan karyawan yang menjawab sangat setuju sebanyak 38,04%. Berarti sebagian

besar karyawan memilih setuju Perusahaan selalu memberi insentif pada waktu-waktu tertentu.

Indikator Bonus

5. Dari jawaban mengenai Perusahaan memberi bonus kepada karyawan yang mencapai target kinerja yang baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 39,13% dan karyawan yang menjawab sangat setuju sebanyak 39,13%. Berarti sebagian besar karyawan memilih setuju Perusahaan memberi bonus kepada karyawan yang mencapai target kinerja yang baik.
6. Dari jawaban mengenai Perusahaan memberikan bonus tahunan pada hari-hari besar, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 44,57% dan karyawan yang menjawab sangat setuju sebanyak 29,35%. Berarti sebagian besar karyawan memilih setuju Perusahaan memberikan bonus tahunan pada hari-hari besar.

Indikator Upah

7. Dari jawaban mengenai Saya mendapat upah pekerjaan secara adil, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 51,09% dan karyawan yang menjawab sangat setuju sebanyak 43,48%. Berarti sebagian besar karyawan mendapat upah pekerjaan secara adil.
8. Dari jawaban mengenai Perusahaan selalu memberi upah secara tepat waktu, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 52,17% dan karyawan yang menjawab sangat setuju sebanyak 34,78%. Berarti sebagian besar karyawan memilih setuju Perusahaan selalu memberi upah secara tepat waktu.

Indikator Premi

9. Dari jawaban mengenai Perusahaan selalu memberi imbalan ekstra di atas pembayaran normal, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 48,91% dan karyawan yang menjawab sangat setuju sebanyak 29,35%. Berarti sebagian besar karyawan memilih setuju Perusahaan selalu memberi imbalan ekstra di atas pembayaran normal.
10. Dari jawaban mengenai Saya membayar premi sesuai peraturan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 53,26% dan karyawan yang menjawab sangat setuju sebanyak 23,91%. Berarti sebagian besar karyawan membayar premi sesuai peraturan perusahaan.

Indikator Pengobatan

11. Dari jawaban mengenai Saya mendapat jaminan pengobatan dari perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 47,83% dan karyawan yang menjawab sangat setuju sebanyak 31,52%. Berarti sebagian besar karyawan mendapat jaminan pengobatan dari perusahaan.
12. Dari jawaban mengenai Keluarga saya mendapat jaminan pengobatan dari perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 48,91% dan karyawan yang menjawab sangat setuju sebanyak 28,26%. Berarti sebagian besar karyawan memilih setuju Keluarga saya mendapat jaminan pengobatan dari perusahaan.

Dari semua jawaban responden diatas, dapat disimpulkan bahwa indikator – indikator variabel kompensasi tergolong baik, walaupun beberapa hal perlu perhatian untuk ditingkatkan, seperti Perusahaan memberikan bonus tahunan pada hari-hari besar.

4.1.3.3 Variabel Stres Kerja (X2)

Tabel 4.6
Angket Skor Untuk Variabel Stres Kerja (X2)

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	41	44,57%	46	50%	5	5,43%		-	-	-	100	100%
2	33	35,87%	47	51,09%	11	11,96%	1	1,09%	-	-	100	100%
3	30	32,61%	36	39,13%	23	25,00%	2	2,17%	-	-	100	100%
4	37	40,22%	43	46,74%	11	11,96%	1	1,09%	-	-	100	100%
5	38	41,30%	34	36,96%	18	19,57%	2	2,17%	-	-	100	100%
6	29	31,52%	39	42,39%	20	21,74%	3	3,26%	1	1%	100	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Angket

Dari data pernyataan pada tabel 4.6 variabel stress kerja (X2) yang diuraikan sebagai berikut :

Indikator Tuntutan Tugas

1. Dari jawaban mengenai Saya merasa beban kerja saya terlalu besar, mayoritas responden menjawab setuju 50% dan karyawan yang menjawab sangat setuju sebanyak 44,57%. Berarti sebagian besar karyawan merasa beban kerja saya terlalu besar.
2. Dari jawaban mengenai Saya merasa lingkungan kerja di tempat saya tidak kondusif dalam menyelesaikan tugas, mayoritas responden menjawab setuju 51,09% dan karyawan yang menjawab sangat setuju sebanyak 35,87%. Berarti sebagian besar karyawan merasa lingkungan kerja di tempat saya tidak kondusif dalam menyelesaikan tugas.

Indikator Tuntutan Peran

3. Dari jawaban mengenai Saya merasa pimpinan kurang memberikan arahan perbaikan ketika karyawan melakukan kesalahan kerja, mayoritas responden menjawab setuju 39,13% dan karyawan yang menjawab sangat setuju

sebanyak 32,61%. Berarti sebagian besar karyawan merasa pimpinan kurang memberikan arahan perbaikan ketika karyawan melakukan kesalahan kerja.

4. Dari jawaban mengenai Ketika saya mengalami perbedaan pendapat dengan pimpinan, membuat saya merasa tidak nyaman, mayoritas responden menjawab setuju 46,74% dan karyawan yang menjawab sangat setuju sebanyak 40,22%. Berarti sebagian besar karyawan mengalami perbedaan pendapat dengan pimpinan, membuat saya merasa tidak nyaman.

Indikator Tuntutan Pribadi

5. Dari jawaban mengenai Saya merasa pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan keahlian saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 41,30% dan karyawan yang menjawab setuju sebanyak 36,96%. Berarti sebagian besar karyawan merasa pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan keahlian saya
6. Dari jawaban mengenai Saya sulit mengendalikan diri ketika terjadi selisih paham dengan rekan kerja, mayoritas responden menjawab csetuju 42,39% dan karyawan yang menjawab sangat setuju sebanyak 31,52%. Berarti sebagian besar karyawan sulit mengendalikan diri ketika terjadi selisih paham dengan rekan kerja.

Dari semua jawaban responden diatas, dapat disimpulkan bahwa indikator – indikator variabel stres kerja tergolong baik, walaupun beberapa hal perlu perhatian untuk ditingkatkan, seperti pimpinan kurang memberikan arahan perbaikan ketika karyawan melakukan kesalahan kerja.

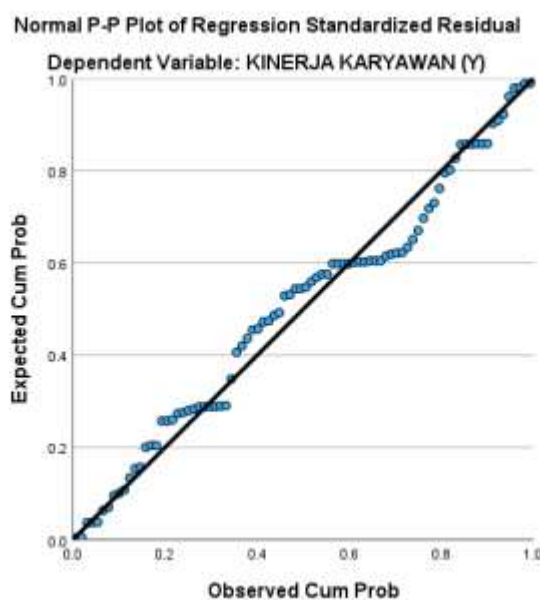
4.2 Analisis Data

4.2.1 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan model analisis yang dipakai adalah analisis regresi linear berganda. Dalam penelitian ini menggunakan uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Adapun uji asumsi klasik sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal (Santoso, 2019). Normalitas data merupakan hal yang penting karena data yang terdistribusi normal maka data tersebut dianggap dapat mewakili populasi.



Sumber : Pengolahan Data SPSS 29.00 (2023)

Gambar 4.1 Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 4.1. *normal probability plots* terlihat bahwa titik-titik menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, Sehingga dapat disimpulkan bahwa residu terdistribusi secara normal dan model regresi. Jadi, syarat normalitas sudah terpenuhi.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearita artinya variabel independen yang terdapat dalam model regresi memiliki hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna (Purnomo, 2017). Nilai cutoff yang umumnya dipakai untuk menunjukkan adanya uji multikolinearitas adalah tidak terjadi gejala multikolinearitas, jika nilai Tolerance ≥ 0.10 dan nilai VIF < 10 .

Berdasarkan hasil output SPSS, maka besar nilai VIF dan *tolerance value* dapat dilihat pada tabel 4.7. dibawah ini.

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Coefficients Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	22.515	2.776		8.109	<0.001		
	KOMPENSASI (X1)	-0.004	0.056	-0.005	-0.078	0.938	0.870	1.149
	STRES KERJA (X2)	1.145	0.076	0.872	15.037	<0.001	0.870	1.149

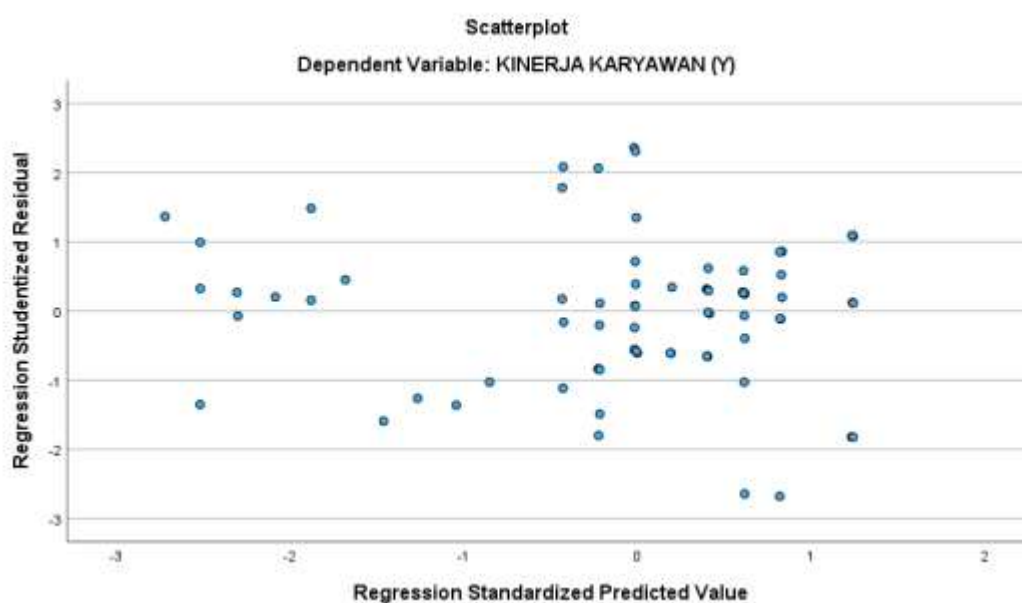
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Sumber : Pengolahan Data SPSS 29.00 (2023)

Berdasarkan tabel 4.7. menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen memiliki nilai tolerance ≥ 0.10 yang berarti bahwa tidak adanya korelasi diantara variabel independen. Dalam hasil perhitungan VIF juga dapat menunjukkan hal yang paling sama, dimana masing-masing variabel nilai independen dapat memiliki nilai VIF ≤ 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak adanya gejala multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan lainnya (Juliandi, 2015). Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah dimana terdapat kesamaan varian dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain tetap atau disebut heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil output SPSS maka diagram scatterplot dapat dilihat pada Gambar 4.2 dibawah ini.



Sumber : Pengolahan Data SPSS 29.00 (2023)

Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.2. diatas dapat dilihat bahwa titik-titik acak (random), baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak menunjukkan pola atau bentuk tertentu. Maka asumsi untuk uji heteroskedastisitas dapat disimpulkan bahwa model regresi yang dapat digunakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.2.2 Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen).

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

Keterangan : Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

β = Koefisien Regresi

X_1 = Kompensasi

X_2 = Stres Kerja

ϵ = Standart Error

Berikut adalah tabel yang merupakan hasil output SPSS.

Tabel 4.8. Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	22.515	2.776		8.109	<0.001		
	KOMPENSASI (X1)	-0.004	0.056	-0.005	-0.078	0.938	0.870	1.149
	STRES KERJA (X2)	1.145	0.076	0.872	15.037	<0.001	0.870	1.149

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Sumber : Pengolahan Data SPSS 29.00 (2023)

Dari tabel diatas dapat ditentukan persamaan regresinya berdasarkan kolom B yang merupakan koefisien regresi pada tiap variabelnya. Jadi persamaan regresinya adalah sebagai berikut.

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

$$\text{Kinerja Karyawan} = 22.515 - 0.004 + 1.145 + \epsilon$$

Berikut penjelasan mengenai hasil persamaan regresi dapat implementasikan sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta sebesar 22.515 menunjukkan bahwa bila kompensasi dan stres kerja dalam keadaan tetap dimana tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol, maka kinerja karyawan memiliki nilai 22.515.
- b. Nilai koefisien kompensasi sebesar -0.004 dengan arah negatif menunjukkan bahwa kompensasi mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh penurunan kinerja karyawan sebesar -0.004 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap tetap.
- c. Nilai koefisien stres kerja sebesar 1.145 dengan arah positif menunjukkan bahwa stres kerja mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan sebesar 1.145 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap tetap.

4.2.3 Pengujian Hipotesis

4.2.3.1 Uji t (Parsial)

Dilakukan untuk menguji apakah variabel independen terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t hitungan dengan t tabel atau melihat nilai. (Sugiyono, 2012).

1) Bentuk pengujiannya sebagai berikut :

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

2) Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

- Jika $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima.
- Jika $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak.

Berdasarkan hasil output SPSS 29 maka hasil uji t dapat dilihat pada tabel

4.9. dibawah ini :

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	22.515	2.776		8.109	<0.001		
	KOMPENSASI (X1)	-0.004	0.056	-0.005	-0.078	0.938	0.870	1.149
	STRES KERJA (X2)	1.145	0.076	0.872	15.037	<0.001	0.870	1.149

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Sumber : Pengolahan Data SPSS 29.00 (2023)

a. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

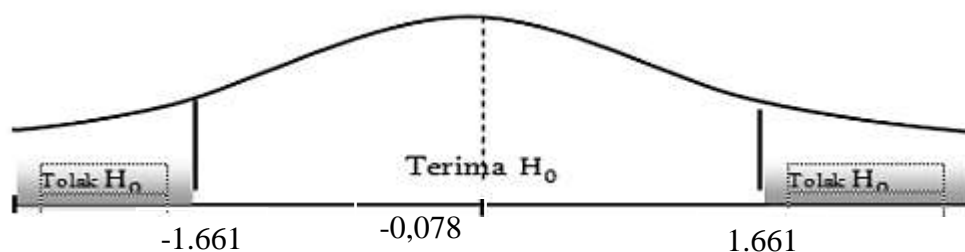
Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Kompensasi berpengaruh secara individual (parsial) dan mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap Kinerja Karyawan. Data hasil pengolahan data SPSS Versi 29, maka hasil uji t yang diperoleh sebagai berikut :

$$t_{hitung} = -0,078$$

$$t_{tabel} = 1.661$$

Kriteria pengambilan keputusan :

- 1) H_0 diterima jika : $-1.661 < t_{hitung} < 1.661$, pada $\alpha = 5\%$ dan $df = 90$
- 2) H_0 ditolak jika : $t_{hitung} > 1.661$ atau $-t_{hitung} < -1.661$ pada $\alpha = 5\%$ dan $df = 90$



Sumber : Pengolahan Data SPSS 29.00 (2023)

Gambar 4.3 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t (Kompensasi)

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan, maka diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel Kompensasi adalah -

0,078 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ sebesar 1.661. Variabel Kompensasi memiliki nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($-0,078 > 1.661$) dengan angka signifikan $0.938 < 0,05$. Maka berdasarkan pengambilan keputusan dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh negatif antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

b. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

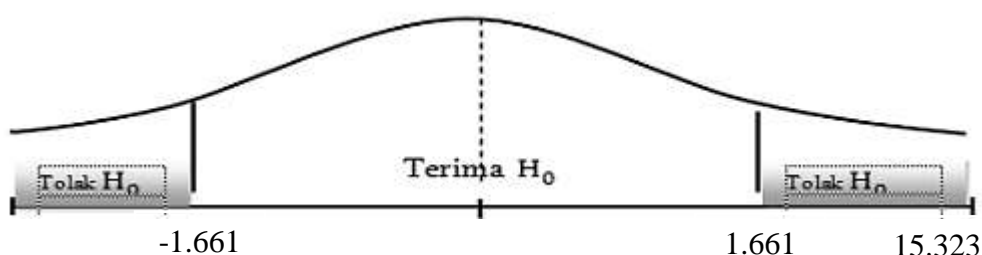
Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Stres kerja berpengaruh secara individual (parsial) dan mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap Kinerja Karyawan. Data hasil pengolahan data SPSS Versi 29, maka hasil uji t yang diperoleh sebagai berikut :

$$t_{\text{hitung}} = 15.323$$

$$t_{\text{tabel}} = 1.661$$

Kriteria pengambilan keputusan :

- 1) H_0 diterima jika : $-1.661 < t_{\text{hitung}} < 1.661$, pada $\alpha = 5\%$ dan $df = 90$
- 2) H_0 ditolak jika : $t_{\text{hitung}} > 1.661$ atau $-t_{\text{hitung}} < -1.661$ pada $\alpha = 5\%$ dan $df = 90$



Sumber : Pengerjaan Data SPSS 29.00 (2023)

Gambar 4.4 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t (Stres kerja)

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh Stres kerja terhadap Kinerja Karyawan, maka diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel Stres kerja adalah 15.323 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ sebesar 1.661. Variabel Stres kerja memiliki nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($15.323 > 1.661$) dengan angka signifikan $0.001 < 0,05$.

Maka berdasarkan pengambilan keputusan dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara Stres kerja terhadap Kinerja Karyawan.

2. Uji F (Simultan)

a. Bentuk Pengujiannya sebagai berikut :

- $H_0 : \rho = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)
- $H_0 : \rho \neq 0$, artinya terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)

b. Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah :

- Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka H_0 diterima.
- Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka H_0 ditolak.

Berdasarkan hasil output SPSS maka hasil uji F dapat dilihat pada tabel 4.10 sebagai berikut :

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2559.613	2	1279.806	129.420	<0.001 ^b
	Residual	820.771	83	9.889		
	Total	3380.384	85			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

b. Predictors: (Constant), STRES KERJA (X2), KOMPENSASI (X1)

Sumber : Pengolahan Data SPSS 29.00 (2023)

Dari uji ANOVA atau F test di dapat nilai $F_{hitung} (129.420) > F_{tabel} (2,70)$ dengan tingkat signifikansi 0.001. Karena probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0.05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara

simultan yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan kompensasi dan stres kerja secara bersama sama terhadap kinerja karyawan.

4.2.4 Uji Koefisien Determinasi (R-Square)

Menurut (Sugiyono, 2012) koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variabel dependen.cara lain untuk melihat kesesuaian modeln regresi linear yaitu dengan mengukur kontribusi yang diberikan oleh variabel bebas (X) dalam memprediksi nilai Y.

Berdasarkan hasil output SPSS, maka hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 4.11. dibawah ini.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0.870 ^a	0.757	0.751	3.145	2.257

a. Predictors: (Constant), STRES KERJA (X2), KOMPENSASI (X1)

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Sumber : Pengolahan Data SPSS 29.00 (2023)

Berdasarkan tabel 4.11. diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0.751 menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen yaitu kompensasi dan stres kerja dalam menjelaskan variabel dependen yaitu kinerja karyawan adalah sebesar 75,1%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi dan stres kerja dalam menjelaskan kinerja karyawan sebesar 75,1%, sedangkan sisanya sebesar (100%-75,1% = 24,9%) yang telah dipengaruhi oleh faktor lain yang belum mampu menjelaskan oleh variabel independen dalam model penelitian ini.

4.3 Pembahasan

Penelitian ini mengungkapkan tentang Pengaruh kompensasi dan stres kerja Terhadap kinerja karyawan, dengan hipotesis yang telah ditetapkan. Berikut penjelasannya mengenai masing-masing variabel.

4.3.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat pengaruh negatif variabel Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan, maka diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel Kompensasi adalah $-0,078$ dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ sebesar 1.661 . Variabel Kompensasi memiliki nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($-0,078 > 1.661$) dengan angka signifikan $0.938 < 0,05$. Maka berdasarkan pengambilan keputusan dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh negatif antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

Kompensasi sangat penting bagi karyawan, hal ini karena kompensasi merupakan sumber penghasilan bagi karyawan dan keluarganya. Kompensasi juga merupakan gambaran dalam status sosial bagi karyawan. Tingkat penghasilan sangat berpengaruh dengan menentukan standar kehidupan. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh pada tingkat kinerja karyawan dan motivasi kerja, serta hasil kerja. Perusahaan yang menentukan tingkat upah dengan mempertimbangkan standar hidup normal, akan memungkinkan karyawan bekerja dengan penuh motivasi. Hal ini karena motivasi kerja karyawan banyak dipengaruhi oleh terpenuhinya tidaknya kebutuhan minimal kebutuhan karyawan dan keluarganya (Hamali, 2016).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Tamali & Munasip, 2019) menyatakan bahwa kompensasi langsung memberikan dampak yang signifikan

terhadap kinerja karyawan karyawan. Selain itu, Penelitian yang dilakukan oleh (Prawira, 2020) menyatakan bahwa kompensasi langsung memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan.

4.3.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat pengaruh positif variabel Stres kerja terhadap Kinerja Karyawan, maka diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel Stres kerja adalah 15.323 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ sebesar 1.661. Variabel Stres kerja memiliki nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($15.323 > 1.661$) dengan angka signifikan $0.001 < 0,05$. Maka berdasarkan pengambilan keputusan dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara Stres kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Stres 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 psikologis dan fisik seseorang. Penyebab stres kerja yang terjadi karena adanya beban kerja yang berlebihan, tekanan yang tinggi dari perusahaan, tidak masuk target secara terus menerus, kurang berkonsentrasi dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga akan berdampak kepada terganggunya kesehatan, kepala pusing dan mual sehingga akan memicu ketidakpuasan kerja, stres 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 psikologis dan fisik seseorang.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Handayani & Daulay, n.d.) menyatakan bahwa Stres Kerja berpengaruh terhadap kinerja. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh (Lesmana & Ananda, 2021) dan (Siswadi & Tupti, 2020) menyatakan bahwa Stres Kerja berpengaruh terhadap kinerja.

4.3.3 Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari penelitian dengan melakukan pengujian SPSS dengan Anova (*Analysis Of Variance*), Maka diperoleh nilai F_{hitung} (129.420) > F_{tabel} (2,70) dengan tingkat signifikansi 0.001. Karena probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0.05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan kompensasi dan stres kerja secara bersama sama terhadap kinerja karyawan.

Apabila karyawan tidak mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan kemampuan mereka dalam bekerja maka karyawan akan merasa ketidakpuasan dalam melakukan pekerjaannya. Begitupun dengan stress kerja, apabila karyawan merasakan memiliki pekerjaan dengan tekanan yang berlebihan maka karyawan akan merasa tertekan dan tidak fokus dalam bekerja, sehingga pekerjaan kurang baik dan karyawan merasa tidak puas. Berkaitan dengan hal tersebut, dapat dikatakan bahwa kompensasi dan stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Farisi & Pane, 2020) menyimpulkan bahwa stress Stress Kerja Kinerja karyawan Karyawan kerja dan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan. Hasil dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh

(Runtulalo et al., 2020) menyimpulkan bahwa kompensasi finansial dan stress kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat diambil kesimpulan yaitu sebagai berikut :

1. Kompensasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Stres kerja memberikan pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Kompensasi dan stres kerja secara simultan atau bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

5.2 Saran

1. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai salah satu bahan pertimbangan kepada perusahaan agar memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada karyawan agar meningkatkan kinerja karyawan.
2. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai salah satu bahan pertimbangan kepada perusahaan agar memperhatikan stres kerja yang dialami oleh karyawan agar meningkatkan kinerja karyawan.
3. Penelitian ini hanya terbatas pada dua variabel bebas yang di ukur pengaruhnya terhadap kinerja karyawan bagi peneliti selanjutnya, sebaiknya penelitian di lakukan dengan menambahkan variabel lain seperti pelatihan, pengembangan karir, dan motivasi kerja atau dapat juga mengembangkan indikator-indikator dari variabel yang di gunakan dalam

penelitian ini sehingga dapat lebih memperkaya pengetahuan dan penelitian tentang kinerja karyawan di suatu perusahaan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu :

1. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya. Hal ini terjadi karena adanya perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman pada setiap responden, juga faktor lain seperti kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.
2. Penelitian ini hanya mengambil sampel sebanyak 92 karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Asbari, M., Tampil Purba, J., Hariandja, E. S., & Sudibjo, N. (2021). Membangun Kesiapan Berubah dan Kinerja Karyawan: Kepemimpinan Transformasional versus Transaksional Enhance Readiness for Change and Employee Performance: Transformational versus Transactional Leadership. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 22(1), 54–71.
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*. 4(1). 34-46.
- Ciamis, E. S., Siahaan, R. F. B., & Rudy, W. V. (2019). Analisis Stress Kerja Pada PT. Gunung Permata Valasindo Medan. *Seminar Nasional Teknologi Komputer & Sains (SAINTEKS)*. 1(1). 75-80.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Erwin, & Suhardi. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pt Wonder Trend Indonesia Influence Of Motivation And Training Toward Pt Wonder Trend Indonesia Employee Performance. *Jurnal EMBA*. 8(3), 144–153.
- Handayani, S., & Daulay, R. (2018). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *SiNTESa CERED Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora*, 1(1). 1-14.
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88.
- Jufrizen, J. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*. 15(1). 37-47.
- Jufrizen. J. (2016). Efek Mediasi kinerja karyawan pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan, *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 1-18).
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja dengan Kinerja karyawan sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 1(1), 166–177.

- Jufrizen, J., Arianty, N., Tanjung, H., Astuti, R., & Bahagia, R. (2023). *Manajemen SDM : Menunjang Pencapaian Tujuan Organisasi*. Perdana Mulya Sarana.
- Jufrizen, J., & Hutasuhut, M. R. (2022). Effect of Moderation of Work Motivation on the Influence of Organizational Culture on Organizational Commitment and Employee Performance. *Journal of International Conference Proceedings (JICP)*, 5(2), 162–183.
- Jufrizen, J., & Lubis, A. S. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 41-59.
- Jufrizen, J., Farisi, S., Azhar, M. E., & Daulay, R. (2020). Model Empiris Organizational Citizenship Behavior Dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Di Medan. *Ekuitas (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 4(2), 145–165.
- Jufrizen, & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi, *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Dewantara*, 3(1), 66-79.
- Jufrizen, & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kinerja karyawan Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. In *SiNTESa CERED Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora* 1(2). 841-856.
- Jufrizen, J., Mukmin, M., Nurmala, D., & Jasin, H. (2021). Effect of Moderation of Work Motivation on the Influence of Organizational Culture on Organizational Commitment and Employee Performance. *International Journal of Business Economics (IJBE)*, 2(2), 86–98.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metode Penelitian Bisnis : Konsep & Aplikasi*. 1(1).
- Julita, J., & Jufrizen, J. (2014). *Penganggaran Perusahaan : Pedoman, Pengkoordinasian, Dan Pengawasan Kerja*. Bandung : Cipta Pustaka Media.
- Kartika, W., & Susanta, H. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Perawat (Studi Kasus Perawat Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang), *Jurnal Ilmu Administrasi Dan Bisnis*, 9(2), 32-40.
- Mulyana, A., Rony Marsiana Suhendi, dan, & Ekonomi Universitas Galuh, F. (2019). Pengaruh Keterampilan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Suatu Studi pada CV. Tanjung Mulya Kecamatan Panumbangan Ciamis), *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(3). 43-55.

- Nasution, A. E., & Lesmana, M. T. (2019). The Influence of Organizational Culture and Individual Characteristic on Employee Job Satisfaction at PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk Medan. *Journal of Internasional Conference Proceedings*, 2(3), 321-328.
- Nasution, E. H., Musnadi, S., & Faisal. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja karyawan Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kanwil Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Aceh. *Bisnis Unsyiah, Jurnal Magister Manajemen* 2(1), 123-138.
- Putri, W. W., & Hamidi, M. (2019). Investasi (Studi Kasus Pada Mahasiswa Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Andalas Padang) Mahasiswa Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Andalas). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*. 4(1). 1-12.
- Ramadhanty, S. R., & Djastuti, I. (2020). Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kinerja karyawan Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Semarang). *Diponegoro Journal Of Management*, 9(3), 1–10.
- Sabrina, R. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Umsu Press.
- Siswadi, Y., & Tupti, Z. (2020). Faktor Determinan Stress Kerja dan Kinerja Perawat Determinants of Job Stress and Performance of Nurses. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 22(1), 17–34.
- Syahyuni, D., & Widya, J. (2018). Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Disiplin Kerja Pada Badan Kepegawaian Negara Jakarta. *Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 2(2), 34-56.
- Tamali, H., & Munasip, A. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. 1(1), 55–68.
- Usman, S., Rambe, M, F., & Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Penempatan, Kompensasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*. 5(1). 90-101.

48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
51	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	54
52	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	54
53	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	56
54	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	54
55	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
59	5	5	3	4	4	4	5	5	3	4	4	4	50
60	4	3	3	3	2	2	4	3	3	3	2	2	34
61	4	5	5	5	3	4	4	5	5	5	3	4	52
62	4	5	3	4	5	4	4	5	3	4	5	4	50
63	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	56
64	5	4	3	3	4	2	5	4	3	3	4	2	42
65	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
66	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	3	3	52
67	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	46
68	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	58
69	4	4	2	3	4	4	4	4	2	3	4	4	42
70	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	58
71	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	44
72	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	52
73	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	50
74	5	5	5	3	5	4	5	5	5	3	5	4	54
75	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	46
76	4	4	2	4	4	5	4	4	2	4	4	5	46
77	5	4	5	5	3	3	5	4	5	5	3	3	50
78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
79	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	54
80	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	42
81	5	5	3	5	5	4	5	5	3	5	5	4	54
82	4	5	4	5	3	3	4	5	4	5	3	3	48
83	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
84	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	44
85	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	44
86	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	44
87	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	54
88	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
89	4	5	3	4	3	3	4	5	3	4	3	3	44
90	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	56
91	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	42
92	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	44

KOMPENSASI (X1)													JUMLAH
NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	
1	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	52
2	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	54
3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	40
4	3	3	5	2	4	4	3	3	5	2	4	4	42
5	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	5	4	48
6	4	4	5	3	4	3	4	4	5	3	4	3	46
7	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	42
8	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	44
9	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	44
10	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	40
11	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	44
12	4	5	5	4	4	3	4	5	5	4	4	3	50
13	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	42
14	3	3	4	4	2	2	3	3	4	4	2	2	36
15	5	3	4	4	5	4	5	3	4	4	5	4	50
16	4	2	5	4	3	3	4	2	5	4	3	3	42
17	5	4	3	4	5	4	5	4	3	4	5	4	50
18	5	3	4	5	5	5	5	3	4	5	5	5	54
19	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	52
20	5	4	3	5	5	5	5	4	3	5	5	5	54
21	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	58
22	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	56
23	5	4	4	5	3	1	5	4	4	5	3	1	44
24	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	56
25	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	58
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
28	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	54
29	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	54
30	5	5	3	4	5	5	5	5	3	4	5	5	54
31	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	54
32	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	54
33	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	54
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
36	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	54
37	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	54
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
44	5	4	3	4	5	5	5	4	3	4	5	5	52
45	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	54
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
51	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	54
52	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	54
53	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	56
54	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	54

55	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
59	5	5	3	4	4	4	5	5	3	4	4	4	50
60	4	3	3	3	2	2	4	3	3	3	2	2	34
61	4	5	5	5	3	4	4	5	5	5	3	4	52
62	4	5	3	4	5	4	4	5	3	4	5	4	50
63	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	56
64	5	4	3	3	4	2	5	4	3	3	4	2	42
65	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
66	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	3	3	52
67	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	46
68	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	58
69	4	4	2	3	4	4	4	4	2	3	4	4	42
70	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	58
71	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	44
72	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	52
73	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	50
74	5	5	5	3	5	4	5	5	5	3	5	4	54
75	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	46
76	4	4	2	4	4	5	4	4	2	4	4	5	46
77	5	4	5	5	3	3	5	4	5	5	3	3	50
78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
79	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	54
80	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	42
81	5	5	3	5	5	4	5	5	3	5	5	4	54
82	4	5	4	5	3	3	4	5	4	5	3	3	48
83	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
84	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	44
85	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	44
86	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	44
87	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	54
88	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
89	4	5	3	4	3	3	4	5	3	4	3	3	44
90	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	56
91	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	42
92	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	44

STRES KERJA (X2)							JUMLAH
NO	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	
1	3	4	4	4	4	4	43
2	4	4	5	5	5	5	46
3	2	3	2	4	3	3	28
4	2	3	4	2	4	4	30
5	2	2	3	3	3	2	25
6	2	2	1	2	2	2	18
7	2	2	3	3	2	3	25
8	2	2	2	3	2	3	23
9	2	1	2	2	3	3	20
10	2	2	2	2	3	2	21
11	2	2	2	1	2	3	19
12	1	3	2	3	4	3	25
13	1	2	2	2	2	3	19
14	2	2	2	2	2	2	20
15	5	4	3	3	4	5	39
16	4	4	3	3	4	5	37
17	3	4	4	5	3	4	39
18	3	4	4	4	5	5	40
19	4	3	4	5	5	3	40
20	3	4	5	4	5	5	42
21	4	4	5	4	5	4	43
22	4	5	5	5	5	4	47
23	4	3	4	3	5	5	38
24	3	5	4	5	5	5	44
25	4	5	3	4	4	3	39
26	5	5	5	5	5	5	50
27	4	4	4	4	4	4	40
28	4	5	4	5	4	5	45
29	5	4	5	4	5	4	45
30	5	4	5	4	4	4	44
31	5	5	5	5	5	5	50
32	5	4	5	4	5	4	45
33	4	5	4	5	4	5	45
34	4	4	4	4	4	4	40
35	5	5	5	5	5	5	50
36	5	4	5	4	5	4	45
37	4	5	4	5	4	5	45
38	5	5	5	5	5	5	50
39	4	4	4	4	4	4	40
40	4	4	4	4	4	4	40
41	5	5	5	5	5	5	50
42	5	5	5	5	5	5	50
43	4	4	4	4	4	4	40
44	3	4	4	4	5	5	40
45	4	5	4	5	4	5	45
46	5	5	5	5	5	5	50
47	5	5	5	5	5	5	50
48	4	4	4	4	4	4	40
49	4	4	4	4	4	4	40
50	5	5	5	5	5	5	50
51	5	4	5	4	5	4	45
52	5	4	5	4	5	4	45
53	4	3	4	3	5	5	38
54	4	4	4	5	5	4	43

55	3	3	3	3	3	3	30
56	4	4	4	4	4	4	40
57	4	4	4	4	4	4	40
58	4	3	4	4	3	4	37
59	5	4	3	3	3	4	37
60	5	4	3	3	4	4	38
61	5	4	5	3	4	5	43
62	5	4	4	3	5	5	42
63	5	5	5	5	4	4	48
64	5	3	5	5	5	5	46
65	4	4	4	4	4	4	40
66	4	4	5	5	5	5	46
67	5	5	5	4	4	4	46
68	3	3	4	4	4	4	36
69	4	4	3	4	4	4	38
70	4	3	4	5	4	5	41
71	3	3	4	4	4	4	36
72	4	3	4	4	4	4	38
73	4	4	5	4	4	5	43
74	4	4	5	5	4	4	44
75	4	4	3	4	4	4	38
76	4	4	4	5	5	5	44
77	4	4	4	4	4	4	40
78	4	4	4	4	4	4	40
79	4	4	5	5	4	5	45
80	4	4	5	4	5	5	44
81	5	5	5	4	4	5	47
82	4	4	5	4	4	5	43
83	5	5	5	5	5	5	50
84	3	3	3	4	4	3	33
85	4	4	4	4	3	3	38
86	5	4	4	4	3	3	40
87	5	5	3	4	4	5	43
88	4	4	5	5	5	4	45
89	5	4	5	5	5	5	48
90	5	5	4	5	5	5	48
91	4	5	4	3	4	4	40
92	5	5	4	3	5	4	43



PERMOHONAN IZIN PENELITIAN

Medan,H
.....20...M

Kepada Yth,
Ketua/Sekretaris Program Studi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU
Di
Medan

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

Assalamu'alaikum Wr. Wb.
Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap : F E R R Y H A N D O K O

NPM : 1 9 0 5 1 6 0 0 7 3

Tempat, Tgl. Lahir : D O L O K M E R A N G I R
2 2 J U N I 2 0 0 1

Program Studi : ~~Akuntansi~~ /
Manajemen

Alamat Mahasiswa : P O N D O K S U P I R E M P L A S M
E N D O L O K M E R A N G I R

Tempat Penelitian : P T. B R I D G E S T O N E
S U M A T E R A R U B B E R
E S T A T E

Alamat Penelitian : D O L O K M E R A N G I R 2 K E C.
D O L O K B A T U N A N G G A R

Memohon kepada Bapak untuk pembuatan izin Penelitian sebagai syarat untuk memperoleh data dan identifikasi masalah dari perusahaan tersebut guna pengajuan judul penelitian.
Berikut saya lampirkan syarat-syarat lain:
1. Transkrip nilai sementara
2. Kwitansi SPP tahap berjalan
Demikianlah permohonan ini saya buat dengan sebenarnya, atas perhatian Bapak saya ucapkan terima kasih

Diketahui
Ketua/Sekretaris Program Studi

(.....)

Wassalam
Pemohon

(FERRY HANDOKO)



PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

Nu. Agenda: 2886/DL/SK/UM/FE/UMSU/13/1/2023

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

Medan, 13/1/2023

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Ferry Handoko
NPM : 1905160073
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

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

- Identifikasi Masalah
1. Kinerja karyawan masih belum optimal yang mengakibatkan kinerja perusahaan menurun
 2. Karyawan yang belum sepenuhnya mengikuti standar operasional prosedur yang berlaku di perusahaan, yang mengindikasikan, karyawan dalam mematu aturan akan perilaku masih rendah
 3. Etika kerja yang masih belum optimal sehingga memengaruhi hasil kinerja perusahaan.
- Rencana Judul
1. Disiplin Kerja Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bridgestone Sumatera Rubber Estate
 2. Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bridgestone Sumatera Rubber Estate
 3. Pengaruh Kepribadian Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bridgestone Sumatera Rubber Estate
- Objek/Lokasi Penelitian : Pt. Bridgestone Sumatera Rubber Estate
- Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Pemohon

(Ferry Handoko)



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

Jl. Kapten Muhtar Basri No. 1, Medan, Telp. 061-4414967, Kode Pos 20218

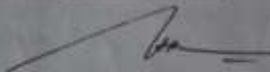
PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 2890/JDL/SKRMAN/TEB/UMSU/13/1/2023

Nama Mahasiswa	Ferry Handiko
NPM	1905160073
Program Studi	Manajemen
Konsentrasi	Sumber Daya Manusia
Tanggal Pengisian Judul	13/1/2023
Nama Dosen Pembimbing ¹⁾	Dr. Ir. Hj. R. Sabrina MSI <i>1441/2023</i>

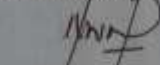
Judul Disetujui²⁾ *Pengaruh kompensasi dan stress kerja Terhadap Kinerja karyawan PT. Bridgestone Sumatera Rubber Estate.*

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen


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

Medan,

Dosen Pembimbing


(R. Sabrina)

*) Untuk ahli Program/Program Studi
**) Untuk ahli Disertasi/Pembimbing
Tanggal disahkan oleh Dosen dan Ketua program studi, dan harus ditandatangani oleh salah satu dosen "Ekuivalen Pembimbing Judul Skripsi"



UMSU
Unggul | Cerdas | Berprestasi

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

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 81/SK/BAN-PT/Akred/PT/01/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623400 - 66234567 Fax. (061) 6626474 - 6631003
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

Nomor : 1882/II.3-AU/UMSU-05/F/2023
Lampiran :
Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN
Medan, 08 Muharram 1445H
26 Juli 2023 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PT. Bridgestone Sumatra Rubber Estate
Jln. Dolok Melangir No.4 Dolok Melangir
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

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

Nama : Ferry Handoko
Npm : 1905160073
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)
Judul : Pengaruh Kompensasi dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bridgestone Sumatra Rubber Estate.

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

Wassalamu 'alaikum Wz. Wb



Dekan

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

Tembusan :
1. Peringgal





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

UMSU
 Unggul | Cerdas | Terpercaya

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 99/SK/BSN-PT/Akred/PT/III/2019
 Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 8622400 - 86224067 Fax. (061) 8625474 - 8621003
<http://feb.umau.ac.id> feb@umau.ac.id [fumsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
 PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 1882 / TGS / IL3-AU / UMSU-05 / F / 2023

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

Program Studi : **Manajemen**
Pada Tanggal : **7/26/2023**

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : **Ferry Handoko**
N P M : **1905160073**
Semester : **VIII (Delapan)**
Program Studi : **Manajemen**
Judul Proposal / Skripsi : **Pengaruh Kompensasi dan Stress Kerja Terhadap Kinerja
 Karyawan Pada PT. Bridgestone Sumatera Rubber Estate**

Dosen Pembimbing : **Dr.Ir.Hj.R.Sabrina, M.Si.**

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : 26 Juli 2024**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
 Pada Tanggal : **08 Muharrum 1445H**
 26 Juli 2023 M



Dekan

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

Tembusan :
 1. Pertiinggal.



BRIDGESTONE
PT. BRIDGESTONE SUMATRA RUBBER ESTATE
Dolok Merangir, Pos Serbalawan 21155, North Sumatra, Indonesia
Tel. +62-622 64098, 64286, Fax: +62-622 64094

Dolok Merangir, 4 Agustus 2023

kepada Yth :
A. Janturi, SE., MM., M.Si
Dekan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Medan - Sumatera Utara

Ref. HR/2507/2023

(Hal: Izin Riset Pendahuluan

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan Surat dari Dekan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tanggal 26 Juli 2023 No. 1892/IL3-AU/UMSU-05/F/2023 perihal tersebut diatas, dengan ini disampaikan bahwa Perusahaan kami dapat memberikan izin kepada Mahasiswa Fakultas Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara sebagai mana yang disebutkan di bawah ini untuk dapat melakukan Izin Riset Pendahuluan di TD/AWS Department PT. Bridgestone Sumatra Rubber Estate mulai tanggal 07 Agustus 2023 s/d 12 Agustus 2023.

Adapun Mahasiswa yang dimaksud sbb :

No	Nama	N I M	Jurusan
1	Ferry Handoko	1905160073	Manajemen

Dengan ketentuan harus memenuhi syarat dan peraturan yang tersebut di bawah ini sebagai berikut :

1. Perusahaan tidak menyediakan akomodasi dan uang saku.
2. Perusahaan tidak menyediakan fasilitas dan biaya perobatan apabila terjadi kecelakaan pada saat melakukan Kerja Praktek (KP).
3. Mahasiswa wajib mematuhi semua peraturan K3 yang berlaku di PT. Bridgestone Sumatra Rubber Estate.
4. Mahasiswa diharapkan agar menjaga ketertiban dan kesopanan selama melakukan Kerja Praktek (KP) serta tidak dibenarkan melakukan pengambilan photo di lingkungan areal Pabrik PT. Bridgestone Sumatra Rubber Estate.
5. Perusahaan tidak dapat memberikan Data atau Dokumen yang bersifat seperti laporan keuangan Perusahaan maupun laporan-laporan lainnya yang merupakan rahasia Perusahaan.
6. Mahasiswa harus mengikuti Jam Kerja yang ditentukan oleh Perusahaan.
7. Mahasiswa diwajibkan mengikuti Protokol Kesehatan untuk mencegah penularan Covid-19 di BSRE sebagai berikut :
 - Melampirkan Surat Keterangan sehat dari Dokter.
 - Melampirkan Hasil Rapid Test Antigen atau Kartu Vaksin (Vaksin Booster atau Surat Keterangan Sehat Dari Dokter).
 - Mencuci tangan dan tetap menjaga jarak saat beraktifitas di PT. BSRE.
 - Menggunakan Masker, selalu mencuci tangan dan tetap menjaga jarak saat beraktifitas di PT. BSRE.
 - Setiap memasuki Areal Pabrik PT. BSRE, wajib memakai tanda pengenal dan melakukan Check Suhu Badan di Security Gate.
8. Bagi Mahasiswa yang tidak mengikuti ketentuan sebagaimana disebutkan diatas akan diberikan sanksi administrasi berupa pembatalan Izin Kerja Praktek (KP).

Demikian disampaikan. Terimakasih.



cc : File



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN LAPORAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Ferry Handoko
NPM : 1905160073
Dosen Pembimbing : Dr. Ir. Hj. R. Sabrina MSI
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bridgestone Sumatera Utara Rubber Estate

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf
Bab 1 Bab 2	- Tambahkan teori 20-25 lembar selanjutnya - Pertajam rumusan masalah Bab 2 diteliti - Tambahkan penelitian yang relevan - Tambahkan penelitian yang relevan	17.5.2023	[Signature]
Bab 1 Bab 2	Revisi hipotesis dan kerangka	14.7.2023	[Signature]
Bab 3	- Menambahkan teori untuk penelitian - Siapkan sample, tabel, diagram Rumus Statistik - Tambahkan penelitian yang relevan dan penguatannya - Siapkan tabel dan uji hipotesis/relevansi dengan data - Untuk kerangka data	15.7.2023	[Signature]
Daftar Pustaka	- Siapkan pada nomor harus dicantumkan nomor - daftar pustaka	15.7.2023	[Signature]
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian	- Arah 3 jenis hipotesis agar terdapat terdapat pengujian - hipotesis	21.7.2023	[Signature]
Persetujuan Seminar Proposal	Setuju with revisi proposal	24.7.2023	[Signature]

Medan, Mei 2023

Disetujui Oleh :

Dosen Pembimbing

[Signature]
(Dr. Ir. Hj. R. Sabrina MSI)

Diketahui Oleh :

Ketua Program Studi

[Signature]
(Asman Sarifuddin Hasibuan, SE., M. Si.)

**SURAT PERNYATAAN
PENELITIAN/SKRIPSI**

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Ferry Handoko
NPM : 1905160073
Fak/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis / Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bridgestone Sumatera Rubber Estate

Menyatakan bahwa:

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

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, Agustus 2023
Pembuat Pernyataan



Ferry Handoko

NB :

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



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH PIMPINAN PUSAT
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kopt. Mochtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Selasa, 15 Agustus 2023 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

N a m a : Ferry Handoko
N P.M. : 1905160073
Tempat / Tgl.Lahir : Dolok Merangir, 22 Juni 2001
Alamat Rumah : Dolok Merangir
Judul Proposal : Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Bridgestone Sumatera Rubber Estate

Disetujui / tidak disetujui (*)

Item	Komentar
Judul
Bab I	Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi dan stress kerja
Bab II
Bab III
Lainnya
Kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Selasa, 15 Agustus 2023

TIM SEMINAR

Ketua

Jasman Saripuddin, S.E., M.Si

Pembimbing

Dr.Ir.Hj.R Sabrina Msi

Sekretaris

Assoc.Prof.Dr.Irfanuzrizen,SE.,M.Si.

Pembanding

Assoc.Prof.Lila Bismala, ST., M.Si.



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Selasa, 15 Agustus 2023** menerangkan bahwa


Nama : Ferry Handoko
N.P.M. : 1905160073
Tempat / Tgl.Lahir : Dolok Merangir, 22 Juni 2001
Alamat Rumah : Dolok Merangir
Judul Proposal : Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Bridgestone Sumatera Rubber Estate

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : *Dr.Ir.Hj.R Sabrina Msi*


Medan, Selasa, 15 Agustus 2023

TIM SEMINAR

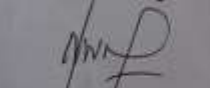
Ketua


Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

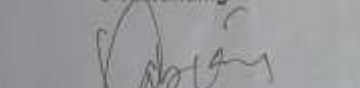
Sekretaris


Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si.

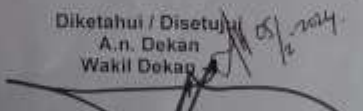
Pembimbing


Dr. Ir. Hj. R. Sabrina Msi

Pembanding


Assoc. Prof. Lila Bismala, ST., M. Si.

Diketahui / Disetujui
A.n. Dekan
Wakil Dekan


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



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat: Jl. Pemuda No. 100, Medan 20132
 Telp: (061) 4224000 - 4224007 Fax: (061) 4224074 - 4224003
 Email: info@umsu.ac.id

Nomor : 656/II.3-AU/UMSU-05/F/2024
 Lamp. : -
 Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Medan, 20 Sya'ban 1445 H
 01 Maret 2024 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PT. Bridgestone Sumatra Rubber Estate
 Di
 Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Ferry Handoko**
 N.P.M : **1905160073**
 Semester : **X (Eks)**
 Jurusan : **Manajemen**
 Judul Skripsi : **Pengaruh Kompensasi dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bridgestone Sumatra Rubber Estate**

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

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan



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



Tembusan :
 1. Peringgal



SURAT KETERANGAN SELESAI RISET PENDAHULUAN
Ref. HR/2908/2023

Yang bertanda tangan dibawah ini, HR Manager PT. Bridgestone Sumatra Rubber Estate, dengan ini menerangkan bahwa :

No	NAMA	NIM	Program Studi
1	Ferry Handoko	1905160073	Manajemen

Memang benar Mahasiswa tersebut diatas telah selesai Praktek Kerja (KP) di Department TD/AWS PT. Bridgestone Sumatra Rubber Estate dari tanggal 07 Agustus 2023 s/d 12 Agustus 2023.

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya dan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dolok Merangir, 10 Oktober 2023



Cc : File

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

1. Nama : Ferry Handoko
Tempat/ Tanggal Lahir : Dolok Merangir, 22 Juni 2001
Jenis Kelamin : Laki-laki
Alamat Rumah : Huta Emplasmen
Jurusan : Manajemen

2. Nama Orang Tua
Ayah : Julianto
Ibu : Sinur Sayatun

3. Jenjang Pendidikan
 - SD Dolok Merangir 091600 Tamat Tahun 2013
 - MTS Guppi Dolok Merangir Tamat Tahun 2016
 - SMA Muhammadiyah 07 Serbalawan Tamat Tahun 2019
 - Tercatat sebagai Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Tahun 2019 sampai sekarang.

Medan, Maret 2024

Hormat Saya



Ferry Handoko