

**ANALISIS PENGARUH STRES KERJA
DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
(Studi Pada PT. Unggul Jaya Blora)**



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
Untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)
Pada Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis
Universitas Diponegoro

Disusun oleh :
RODZIAH KURNIA DEWI
NIM. 12010110141073

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG
2014**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Rodziah Kurnia Dewi
Nomor Induk Mahasiswa : 12010110141073
Fakultas/ Jurusan : Ekonomika dan Bisnis/ Manajemen

Judul Skripsi : **ANALISIS PENGARUH STRES KERJA
DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN (STUDI PADA PT. UNGGUL
JAYA BLORA)**

Dosen Pembimbing : Dra. Rini Nugraheni, MM

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing Skripsi

Semarang, 2 Juni 2014

Dosen Pembimbing,

(Dra. Rini Nugraheni, MM)

NIP. 19561203 198403 2001

PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama Mahasiswa : Rodziah Kurnia Dewi
Nomor Induk Mahasiswa : 12010110141073
Fakultas/ Jurusan : Ekonomika dan Bisnis/ Manajemen
Judul Skripsi : **ANALISIS PENGARUH STRES KERJA DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN (Studi pada PT. Unggul Jaya
Blora)**

Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal 26 Juni 2014

Tim Penguji :

1. Dra. Rini Nugraheni, MM (.....)
2. Dr. Hj. Indi Djastuti, M.S. (.....)
3. Drs. H. Mudji Rahardjo, SU. (.....)

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini saya, Rodziah Kurnia Dewi, menyatakan bahwa skripsi dengan judul : **Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Unggul Jaya Blora)**, adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan/atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin itu, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut di atas, baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijasah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, 2 Juni 2014
Yang membuat pernyataan,

(Rodziah Kurnia Dewi)
NIM : 12010110141073

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Ilmu lebih baik daripada harta. Ilmu menjaga engkau dan engkau menjaga harta. Ilmu itu penghukum (hakim) dan harta terhukum. Harta itu kurang apabila dibelanjakan tapi ilmu bertambah bila dibelanjakan (Saidina Ali bin Abi Talib)”

“Kesuksesan lebih diukur dari rintangan yang berhasil diatasi seseorang saat berusaha untuk sukses daripada dari posisi yang telah diraihnya dalam kehidupan (Booker T. Washington)”

Skripsi ini saya persembahkan kepada

Ayah dan Ibu saya tercinta.

Terima kasih untuk setiap do'a yang Ayah dan Ibu panjatkan kepada Allah SWT untukku..

Terima kasih untuk semua kesabaran yang tak ada habisnya kepadaku . . .

Semoga kelak saya bisa membalas semua kebaikan yang tak akan ternilai . . .

Amien

ABSTRACT

The rise and fall due to the employee's performance is less supportive co-workers, superiors unpleasant and demands of the employees benefits that are not met by the company. These conditions resulted in the company is difficult to grow rapidly. The purpose of this study is to prove and analyze the effect of work stress on employee performance in PT. Unggul Jaya Blora.

This study uses independent variables, job stress and compensation, as well as the dependent variable is the performance of employees. Populations used were all employees of PT. Unggul Jaya Blora part pelinting cigarette. The sampling technique used method of total sample (census method) that is the whole of the population of 98 people. Data analysis methods used are qualitative analysis and quantitative analysis including variable index, validity and reliability, the classic assumption test, multiple linear regression analysis, t test and F test and the coefficient of determination (R^2).

Based on multiple linear regression analysis, the results showed that work stress variables have a negative effect or the opposite and significant impact on employee performance. In addition, compensation has a positive and significant impact on employee performance.

Keywords: Job Stress, Compensation and Employee Performance

ABSTRAK

Naik turunnya kinerja karyawan disebabkan adanya rekan kerja yang kurang mendukung, atasan yang tidak menyenangkan dan tuntutan karyawan terhadap tunjangan-tunjangan yang tidak dipenuhi oleh perusahaan. Kondisi ini mengakibatkan perusahaan sulit untuk berkembang pesat. Tujuan penelitian ini adalah untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Unggul Jaya Blora.

Penelitian ini menggunakan variabel independen yaitu stres kerja dan kompensasi, serta variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Populasi yang digunakan yaitu seluruh karyawan PT. Unggul Jaya Blora bagian pelintingan rokok. Teknik sampling yang digunakan metode sampel total (metode sensus) yaitu keseluruhan dari populasi yang berjumlah 98 orang. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif dan kuantitatif diantaranya analisis indeks variabel, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t dan uji F serta analisis koefisien determinasi (R^2).

Berdasarkan analisis regresi linier berganda, hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel stres kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Stres Kerja, Kompensasi dan Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Allah SWT berkat bimbingan dan kehendak_NYA serta segala kekuatan lahir dan batin kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“ANALISIS PENGARUH STRES KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada PT. Unggul Jaya Blora)”**. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro Semarang.

Penulis menyadari bahwa selesainya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan dan do'a dari beberapa pihak yang terus memberikan dorongan, bimbingan dan saran. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada :

1. Allah SWT yang telah memberikan kesehatan, pertolongan dan kemudahan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Kedua orang tua tercinta, Ayah Sukar (Alm.) dan Ibu Sukinah, SPd. Yang telah memberikan pengorbanan, dukungan, do'a dan kasih sayang yang tiada henti kepada penulis.
3. Ibu Dra. Rini Nugraheni, MM., selaku dosen pembimbing yang telah memberikan ide, ilmu, meluangkan waktu, tenaga dan pikiran kepada penulis dalam penulisan skripsi ini.

4. Dr. Hj. Indi Djastuti, M.S. dan Drs. H. Mudji Rahardjo, SU. Selaku dosen penguji yang telah memberikan nasihat, arahan, saran dan masukan sehingga penulisan skripsi ini dapat selesai.
5. Bapak Drs. A. Mulyo Haryanto, M.Si., selaku dosen wali yang telah memberikan arahan, dan masukan kepada penulis selama menempuh pendidikan.
6. Seluruh dosen dan staf Tata Usaha Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro Semarang yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis selama masa studi.
7. Bapak Amad selaku karyawan Fakultas Ekonomika dan Bisnis yang telah memberikan motivasi dan arahan kepada penulis.
8. Kakak Dhiah Arief Jama'ati , Agus Febrian D.P. dan Anes Tyarini serta keluarga tercinta yang selalu memberikan nasehat, do'a dan kasih sayang kepada penulis.
9. Sigit Irvan Prasetyo yang telah menemani, memberikan bantuan, dukungan dan perhatian kepada penulis.
10. Anasti Ria Pratiwi dan Aditya Putri yang selalu mendukung dan memotivasi penulis.
11. Bapak Heri Dwisusanto, SH. selaku Manajer Personalia PT. Unggul Jaya Blora yang telah memberikan ijin penelitian dan membantu dalam pengumpulan data.
12. Seluruh karyawan bagian pelinting rokok PT. Unggul Jaya Blora yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian ini.

13. Seluruh teman dan sahabat Manajemen angkatan 2010, Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang : Friska Dhessy, Putri, Mila, Atillia, Ayuk, Sanny, Lae, Anggra, Andro, Arka, Devi, Winda, Iyan, Widya, Ria Rosmaningrum, Adama, Alfa dan teman-teman lain yang tidak bisa disebutkan satu-persatu.

14. Teman-teman Tim I KKN-PPM Universitas Diponegoro Semarang atas kebersamaan dan bantuan yang telah terjalin dengan baik.

Penulis menyadari bahwa penelitian ini jauh dari sempurna dan masih banyak kekurangan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun dari pembaca dan penulis mohon maaf apabila terdapat banyak kekurangan. Terima kasih.

Semarang, 2 Juni 2014

Penulis,

(Rodziah Kurnia Dewi)

NIM. 12010110141073

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN UJIAN	iii
HALAMAN ORISINALITAS SKRIPSI	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRACT	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah	7
1.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	8
1.3.1. Tujuan Penelitian	8
1.3.2. Kegunaan Penelitian	8
1.4. Sistematika Penulisan	9
BAB II TELAAH PUSTAKA	
2.1. Landasan Teori dan Penelitian Terdahulu	10
2.1.1. Kinerja Karyawan.....	11
2.1.2. Stres Kerja	12
2.1.3. Kompensasi	16
2.2. Penelitian Terdahulu	22
2.3. Pengaruh Antar Variabel	24
2.3.1. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	24

2.3.2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan	25
2.4. Kerangka Pemikiran	26
2.5. Hipotesis	27

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Variabel dan Definisi Operasional	29
3.1.1. Variabel Penelitian	29
3.1.2. Definisi Operasional	29
3.2. Populasi dan Sampel	32
3.2.1. Populasi	32
3.2.2. Sampel	32
3.3. Jenis dan Sumber Data	32
3.4. Metode Pengumpulan Data	33
3.5. Metode Analisis Data	34
3.5.1. Analisis Statistik Deskriptif	34
3.5.2. Analisis Indeks Jawaban Responden	35
3.5.3. Analisis Kualitatif	36
3.5.4. Analisis Kuantitatif	37
3.5.4.1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	37
3.5.4.1.1. Uji Validitas	38
3.5.4.1.2. Uji Reliabilitas	38
3.5.4.2. Uji Asumsi Klasik	39
3.5.4.2.1. Uji Multikolinieritas	39
3.5.4.2.2. Uji Heteroskedastisitas	40
3.5.4.2.3. Uji Normalitas	41
3.5.4.3. Analisis Regresi Linier Berganda	41
3.5.4.4. Pengujian Hipotesis	42
3.5.4.4.1. Uji t (Uji Parsial)	42
3.5.4.4.2. Uji F (Uji Simultan)	43
3.5.4.5. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	44

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Obyek Penelitian	46
4.1.1. Sejarah Singkat Perusahaan.....	46
4.1.2. Visi dan Misi	48
4.1.3. Struktur Organisasi Perusahaan.....	49
4.2. Gambaran Umum Responden	51
4.2.1. Responden menurut Usia	51
4.2.2. Responden menurut Status Perkawinan	52
4.2.3. Responden menurut Pendidikan Terakhir	52
4.2.4. Responden menurut Masa Kerja/ Lama Bekerja	53
4.3. Analisis Statistik Deskriptif	54
4.3.1. Analisis Indeks Variabel Stres Kerja	54
4.3.2. Analisis Indeks Variabel Kompensasi	56
4.3.3. Analisis Indeks Variabel Kinerja Karyawan	58
4.4. Analisis Data Kuantitatif	60
4.4.1. Uji Validitas	60
4.4.2. Uji Reliabilitas	61
4.5. Uji Asumsi Klasik	62
4.5.1. Uji Multikolinieritas	62
4.5.2. Uji Heteroskedasitas	63
4.5.3. Uji Normalitas	64
4.6. Analisis Regresi Linier Berganda	67
4.7. Pengujian Hipotesis	69
4.7.1. Uji t	69
4.7.2. Uji F	69
4.8. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	70
4.9. Interpretasi Hasil	71
4.9.1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	71
4.9.2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	73

BAB V PENUTUP

5.1. Kesimpulan 76

5.2. Saran 77

 5.2.1. Implikasi Kebijakan..... 77

 5.2.2. Saran Penelitian yang Akan Datang 78

DAFTAR PUSTAKA 79

LAMPIRAN 83

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1. Tabel Laporan Hasil Penjualan Rokok PT. Unggul Jaya Blora Tahun 2011-2013.....	5
Tabel 3.1. Definisi Operasional Variabel	30
Tabel 4.1. Data Responden Berdasarkan Usia	51
Tabel 4.2. Data Responden Berdasarkan Status Perkawinan	52
Tabel 4.3. Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	53
Tabel 4.4. Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja	54
Tabel 4.5. Nilai Indeks Variabel Stres Kerja	55
Tabel 4.6. Nilai Indeks Variabel Kompensasi	57
Tabel 4.7. Nilai Indeks Variabel Kinerja Karyawan	59
Tabel 4.8. Uji Validitas	61
Tabel 4.9. Uji Reliabilitas	62
Tabel 4.10. Uji Multikolinearitas.....	63
Tabel 4.11. Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov)	67
Tabel 4.12. Hasil Uji Regresi Linier Berganda	68
Tabel 4.13. Hasil Uji F	70
Tabel 4.14. Koefisien Determinasi (R^2)	71

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran Teoritis	27
Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT. Unggul Jaya Blora	50
Gambar 4.2. Uji Heteroskedastisitas	64
Gambar 4.3. Uji Normalitas (Histogram)	65
Gambar 4.3. Uji Normalitas (Normal Plot)	65

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran A Surat Ijin Penelitian	83
Lampiran B Kuesioner Penelitian	85
Lampiran C Tabulasi Data Kuesioner	94
Lampiran D Hasil Jawaban Angket Terbuka	99
Lampiran D Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	102
Lampiran E Hasil Uji Asumsi Klasik	105
Lampiran F Hasil Analisis Regresi Linier Berganda dan Uji Hipotesis.....	108

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan industri yang semakin ketat dan keadaan ekonomi masyarakat sekarang ini, seringkali ditemukan permasalahan yang dapat menyebabkan perusahaan mengalami kegagalan. Untuk mengantisipasi kegagalan tersebut diperlukan adanya pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Karena harus diakui manusia merupakan salah satu faktor penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Meskipun dengan sarana dan prasarana yang memadai, namun jika perusahaan tidak memiliki sumber daya manusia yang memiliki kompetensi maka perusahaan sulit untuk maju dan bersaing. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan tidak bisa terlepas dari peran tenaga kerja manusia yang harus diperhatikan segala kebutuhannya. Oleh karena itu, terdapat tuntutan pada karyawan untuk menunjukkan kinerjanya dengan baik.

Karyawan yang memiliki kinerja yang baik dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja adalah akumulasi hasil akhir semua proses dan kegiatan kerja organisasi, Robbins (2003:226). Dari pengertian tersebut menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan serangkaian tindakan karyawan mulai dari proses sampai pelaksanaan kegiatan yang dikumpulkan untuk diketahui hasilnya. Pendapat lain mengatakan bahwa kinerja merupakan suatu tindakan

yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan (Hani Handoko, 2001:135).

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67) kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal ini menandakan bahwa perusahaan harus dapat memberi tanggung jawab pada karyawannya sesuai dengan kemampuan atau keahlian dalam melaksanakan pekerjaan.

Sebagai salah satu perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang produksi sigaret rokok, PT. Unggul Jaya Blora menjadi mitra kerja terpercaya dari PT. Hanjaya Mandala Sampoerna Tbk. wajib mempunyai kinerja yang baik. Sehingga perusahaan harus selalu mempersiapkan dengan segala kemungkinan yang terjadi. Di antaranya dengan mengurangi stres kerja dan pemberian kompensasi yang adil untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seperti kepemimpinan, motivasi, kompensasi, stres kerja dan lain-lain. Maka penelitian ini mengangkat stres kerja dan kompensasi sebagai faktor penting sehingga dapat diketahui pentingnya stres kerja dan kompensasi yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Unggul Jaya Blora, serta dapat mengambil faktor tersebut menjadi variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini.

Stres merupakan suatu keadaan atau kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Oleh karena itu,

stres kerja dapat diartikan sebagai persepsi responden terhadap berbagai kondisi yang berkaitan dengan pekerjaan maupun kondisi pribadi karyawan (Hani Handoko, 2001:148). Pendapat tersebut juga didukung oleh Stranks (dalam Anggun Resdasari, 2011:19) yang menyatakan bahwa stres kerja adalah keadaan psikologis yang dapat menyebabkan seseorang menjadi disfungsi di dalam pekerjaan, yang merupakan respon individu karena ketidakseimbangan antara beban kerja dengan kemampuannya untuk menyelesaikan pekerjaan. Penelitian yang dilakukan Orly Michael dkk (2009:266) membuktikan bahwa stres sebagai faktor penting yang mempengaruhi kerja dan kinerja dalam organisasi, juga dapat berpengaruh dengan komitmen organisasi. Hal ini dapat membantu organisasi untuk lebih memahami pengaruh stres kerja dan komitmen organisasi untuk mengelola implikasi kinerjanya secara lebih efektif

Selain stres kerja, faktor lainnya dalam meningkatkan karyawan adalah pemberian kompensasi yang adil oleh perusahaan. Menurut Hasibuan (2000:118) kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan.

Pendapat lain dikemukakan oleh Henry Simamora (2004:155) bahwa kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Pemberian kompensasi pada pekerja adalah hak pekerja dan kewajiban instansi. Pemenuhan jenis kompensasi yang beragam adalah suatu bentuk komitmen instansi dalam

memenuhi hak-hak pekerja. Jadi kompensasi yang diberikan pada pekerja sangat bervariasi antara satu pekerja dengan pekerja lainnya.

Sedangkan menurut Hani Handoko (2001:183) kompensasi adalah persepsi karyawan terhadap berbagai bentuk upah atau imbalan yang diperoleh melalui hasil dalam melakukan pekerjaan yang digamabarkan dalam dua jenis kompensasi diantaranya kompensasi langsung meliputi upah dan gaji pokok. Sedangkan kompensasi tidak langsung seperti penyelenggaraan program-program pelayanan karyawan seperti pelayanan kesejahteraan karyawan. Seperti yang dikemukakan Joseph J. Gerakos, dkk (2012:33) bahwa kompensasi memiliki hubungan signifikan terhadap upah atau gaji. Apabila upah yang diberikan perusahaan pada karyawan tinggi, dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat. Sehingga kompensasi sebagai salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja.

Objek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Unggul Jaya Blora yang merupakan mitra kerja dari PT. Hanjaya Mandala Sampoerna Tbk. yang bergerak dalam produksi sigaret rokok. Dalam menjalankan usahanya dengan menjual produk rokok ke sejumlah sentra dagang di kota-kota besar di Indonesia, sehingga perusahaan harus mampu bersaing dengan perusahaan lainnya terutama yang sejenis. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan hasil pra survey PT. Unggul Jaya Blora mengalami masalah pada kualitas sumber daya manusia yang kurang mendapatkan perhatian, sehingga mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk lebih jelasnya

dapat dilihat pada tabel 1.1 mengenai hasil produksi rokok dari target yang dibebankan sebagai berikut :

Tabel 1.1
Hasil Produksi Rokok
PT. Unggul Jaya Blora Tahun 2010 - 2013

No.	Tahun	Target	Realisasi	Capaian (%)
1.	2009	17.000.000.000	12.250.145.000	86,97
2.	2010	17.000.000.000	12.185.650.250	81,24
3.	2011	16.250.000.000	10.405.950.450	69,37
4.	2012	16.250.000.000	11.415.506.500	80,11
5.	2013	16.250.000.000	10.035.450.000	66,91
Rata-rata				76,92

Sumber : PT. Unggul Jaya Blora, 2014

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih terlihat kurang optimal karena pencapaian produksi rokok yang tidak sesuai dengan target yang telah dibebankan oleh pihak manajemen perusahaan. Dengan terbuktinya permasalahan tersebut diatas menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum optimal, karena disebabkan oleh banyak faktor. Kurang optimalnya kinerja karyawan tersebut diperkirakan karena target produk yang semakin meningkat, maka beban kerja karyawan berlebih dan tanggung jawab karyawan pada pekerjaan tidak dapat optimal. Faktor lainnya yaitu rekan kerja yang kurang mendukung karena perbedaan cara pandang dan pola pikir antara karyawan satu dengan karyawan lain, sehingga memiliki penilaian subyektif. Penilaian ini membuat karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja. Semua faktor ini dapat berdampak pada psikologis karyawan sehingga menimbulkan stres kerja.

Terkait dengan stres kerja, saat ini terjadi tuntutan karyawan PT. Unggul Jaya Blora terhadap gaji dan tunjangan-tunjangan yang tidak dipenuhi oleh perusahaan. Hal ini menjadi penyebab timbulnya masalah kompensasi. Dengan jumlah penjualan yang menurun, seringkali perusahaan mengurangi gaji karyawan karena harus menutup biaya kerugian dan untuk biaya produksi.

Sebagai pengguna tenaga kerja tentu saja PT. Unggul Jaya Blora dituntut untuk memberikan kompensasi yang berazaskan rasa keadilan dan kelayakan sesuai dengan ketentuan Pemerintah yang berlaku, Herman Sofyandi (2008:162). PT. Unggul Jaya Blora selalu berusaha mengikuti peraturan pemerintah mengenai upah minimum Kabupaten/Kota Blora tahun 2014 yaitu sebesar Rp 1.009.000,00 sebagai acuan untuk menetapkan gaji pada karyawannya. Meskipun mendapat gaji di atas UMK, karyawan tetap mengharapkan tunjangan-tunjangan yang belum mereka dapatkan. Hal ini menjadi salah satu beban pikiran para karyawan sehingga menurunkan kinerja karyawan.

Beberapa penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh stres kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Siti Nurhendar dan Sri Sukemi (2007:13) serta Reni Hidayati, Yadi Purwanto dan Susatyo Yuwono, (2008:95) membuktikan bahwa stres kerja memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan Firdaus, dkk (2012:1-14) dan Eta Setyawan Suseno, dkk (2014:1-6) membuktikan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan latar belakang diatas dan membandingkan beberapa hasil dari penelitian terdahulu maka judul penelitian ini mengenai **“Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT.Unggul Jaya Blora)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, dapat diketahui bahwa masalah yang dihadapi oleh PT. Unggul Jaya Blora adalah menurunnya kinerja karyawan, terbukti dengan pencapaian produksi rokok yang dibebankan atasan tidak sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan yang kurang optimal tersebut disebabkan karena adanya stres kerja pada karyawan dan kurangnya perhatian pada pemberian kompensasi dari pihak manajemen. Maka perusahaan dapat mengambil kebijakan untuk meningkatkan kompensasi dan mengurangi stres kerja dengan harapan kinerja karyawan dapat meningkat. Dari permasalahan tersebut, maka pertanyaan penelitian dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Unggul Jaya Blora?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Unggul Jaya Blora?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang dilakukan pada PT. Unggul Jaya Blora sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Unggul Jaya Blora.
2. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Unggul Jaya Blora.

1.3.2. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian yang dilakukan pada PT. Unggul Jaya Blora sebagai berikut :

1. Bagi PT. Unggul Jaya Blora

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan PT. Unggul Jaya Blora untuk segala informasi yang berhubungan dengan stres kerja, kompensasi, dan sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Unggul Jaya Blora.

2. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas jaringan kerjasama antara akademisi dengan perusahaan terkait guna menambah wawasan dan pengetahuan mengenai variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan.

1.4 Sistematika Penulisan

Untuk dapat mengetahui sistematika pembahasan penelitian ini, maka secara singkat akan disusun dalam 5 bab yang terdiri dari :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang munculnya judul penelitian, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Bab ini mengenai teori-teori yang menyangkut penelitian sehingga dapat dijadikan sebagai acuan dalam landasan teori, tinjauan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran teoritis serta hipotesis yang berhubungan dengan masalah penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan jenis variabel yang digunakan dalam penelitian, definisi operasional, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data dan metode analisis yang digunakan dalam penelitian.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjabarkan tentang gambaran umum perusahaan, hasil analisis data dan pembahasan penelitian yang dilakukan.

BAB V: PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dan saran yang dapat dirangkum dari bab-bab sebelumnya.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1. Landasan Teori dan Penelitian Terdahulu

2.1.1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Hani Handoko (2001:135) kinerja merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Menurut Hasibuan (2001:34) kinerja sebagai prestasi kerja, yang merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67) kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang atau karyawan melalui serangkaian tindakan dan kemampuan untuk melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan oleh suatu perusahaan.

b. Karakteristik Kinerja Karyawan

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2004:68)

karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi sebagai berikut :

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil resiko yang dihadapi.
3. Memiliki tujuan yang realistis.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
5. Memanfaatkan umpan balik (feed back) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

c. Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67)

menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya :

a. Faktor Kemampuan Secara Psikologis

Merupakan kemampuan karyawan yang terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan realita (*pendidikan*).

Oleh karena itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor Motivasi

Merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan terarah untuk mencapai tujuan kerja, faktor motivasi terbentuk dari sikap (*Attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*Situation*) kerja.

d. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Tsui et al., Anne S., Jone L, Pearce dan Lyman W. Porter, 1997 (dikutip dari Fuad Mas'Ud, 2004:213) indikator-indikator kinerja karyawan sebagai berikut :

- a. Kuantitas kerja
- b. Kualitas kerja
- c. Ketepatan waktu
- d. Efisiensi karyawan
- e. Kemampuan karyawan
- f. Kreatifitas karyawan

2.1.2. Stres Kerja

a. Pengertian Stres Kerja

Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2008:157) stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja tampak dari symptom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah, meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan.

Menurut Hani Handoko (2001:148) stres merupakan suatu keadaan atau kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Maka stres kerja dapat diartikan sebagai persepsi responden terhadap berbagai kondisi yang berkaitan dengan pekerjaan maupun kondisi pribadi karyawan.

Widodo Hariyono dkk (2009:12) mengemukakan bahwa stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang.

Berdasarkan pendapat tersebut di atas maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan suatu proses yang dapat mempengaruhi kondisi psikologi dan mengganggu seseorang dalam pekerjaannya. Jadi stres dapat dikelola atau dikurangi dengan aktif dalam kegiatan organisasi atau perusahaan.

b. Penyebab Stres Kerja

Menurut Cooper dan Marshal (2003:22) penyebab stres kerja yang terkait dengan pekerjaan ada enam kategori :

1. Faktor-faktor Instrinsik dalam Pekerjaan

a. Kondisi Kerja

Lingkungan fisik pekerjaan tercakup dalam kondisi kerja yang tanpa variasi dan tidak nyaman akan menyebabkan penurunan kesehatan fisik.

b. Beban Kerja

Beban kerja dapat dikategorikan sebagai beban kerja kuantitatif yaitu beban kerja yang disebabkan oleh terlalunya

pekerjaan yang harus dikerjakan. Sedangkan beban kerja kualitatif yaitu beban kerja yang disebabkan sulitnya mengerjakan sebuah pekerjaan.

2. Peran Organisasi

Peran dalam organisasi akan terus terjadi disesuaikan dengan lingkungan organisasi, terutama dalam lingkungan yang kompleks dan dinamis seperti saat ini. Sehingga dapat mengakibatkan munculnya peran akan kurang jelasnya informasi.

3. Pengembangan Karir

Dalam pengembangan karir dapat menjadikan seseorang stres ketika ia merasakan kurangnya rasa keamanan dari pekerjaannya, memasuki awal masa pensiun, ketidak konsekuensi status, frustrasi dalam upaya mencapai puncak karir perusahaan.

4. Struktur dan Iklim Organisasi

Struktur organisasi memungkinkan seseorang kehilangan identitas, otonomi dan kebebasan individu. Sedangkan Iklim organisasi memungkinkan seseorang berpartisipasi lebih besar dalam pembuatan keputusan.

5. Hubungan dengan Organisasi

Hubungan dengan atasan, bawahan dan rekan kerja merupakan upaya yang harus diterapkan dengan menjalin kerjasama dan membina hubungan yang baik agar mencapai tujuan organisasi.

Hal ini dilakukan dengan mencoba menerima orang lain apa adanya.

6. Tuntutan dari luar Organisasi atau Pekerjaan

Dalam hal ini berkenaan dengan ketidakseimbangan antara kehidupan internal perusahaan dan kehidupan luar perusahaan yang dapat menyebabkan seorang karyawan stres.

c. Dampak Stres Kerja

Menurut Jacinta (www.Epsikolegi.com, 2002) stres kerja dapat mengakibatkan hal-hal atau dampak sebagai berikut :

1. Dampak Terhadap Perusahaan

- a. Terjadinya kekacauan, hambatan baik dalam manajemen maupun operasioanal kerja
- b. Mengganggu kenormalan aktivitas kerja
- c. Menurunnya tingkat produktivitas
- d. Menurunnya pemasukan dan keuntungan perusahaan

2. Dampak Terhadap Individu

a. Kesehatan

Masalah-masalah yang timbul akibat stress terhadap kesehatan diantaranya gangguan pencernaan, jantung, darah tinggi, maag, alergi, dan beberapa penyakit lainnya.

b. Psikologis

Akibat dari stres terhadap psikologis yang berkepanjangan menyebabkan ketegangan dan kekuatiran yang terus menerus

yang disebut stres kronis. Stres kronis bersifat menggerogoti dan menghancurkan tubuh, pikiran dan seluruh kehidupan penderita secara perlahan-lahan.

c. **Interaksi Interpersonal**

Seseorang yang stres akan lebih sensitif dibanding yang tidak mengalami stres. Dampak dari stres diantaranya menyalahartikan suatu keadaan, pendapat dan penilaian, kritik, nasehat dan perilaku orang lain. Sehingga memunculkan depresi, kehilangan rasa, percaya diri dan harga diri.

e. **Indikator Stres Kerja**

Menurut Fuad Mas'Ud (dikutip dari Survei Diagnosis Organisasional, 2004:251-253) indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur stres kerja antara lain :

- a. Beban kerja yang diterima berlebihan.
- b. Wewenang yang diberikan tidak sesuai dengan tanggung jawab.
- c. Konflik dalam organisasi.
- d. Perbedaan pendapat dalam pekerjaan.
- e. Masalah keluarga.

2.1.3. Kompensasi

a. **Pengertian Kompensasi**

Menurut Henry Simamora (2004:155) kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti

kontribusi mereka kepada organisasi. Sedangkan menurut T. Hani Handoko (2005:165) kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Kompensasi menurut Garry Dessler (2007:46) adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka.

Sedangkan menurut Hasibuan (2012:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Berdasarkan pendapat tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi (*compensation*) merupakan suatu imbalan yang diberikan pada karyawan sebagai bentuk balas jasa yang meliputi kompensasi finansial dan non finansial serta berbagai tunjangan yang diberikan bagi para karyawan.

b. Jenis Kompensasi

Menurut Hani Handoko (2001:183) secara umum jenis kompensasi antara lain :

a. Kompensasi Langsung (*direct compensation*)

Merupakan kompensasi dasar yang diterima oleh karyawan dalam bentuk gaji atau upah yang disebut gaji pokok.

1. Gaji adalah bayaran yang konsisten dari satu periode ke periode lain dengan tidak memandang jam kerja.

2. Upah adalah bayaran yang secara langsung dihitung berdasarkan jumlah waktu jam kerja.

b. Kompensasi Tidak Langsung (*Fringe Benefit*)

Merupakan kompensasi pelengkap dalam bentuk penyediaan paket benefits dan penyelenggaraan program pelayanan kepada karyawan.

Bentuk kompensasi menurut Slamet (2007:265-268)

dibedakan menjadi :

1. Kompensasi langsung meliputi :

a. Gaji pokok

Merupakan kompensasi dasar yang diterima seorang karyawan biasanya berupa upah atau gaji. Sedangkan gaji merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada pegawai secara teratur.

b. Penghasilan tidak tetap

Merupakan jenis kompensasi yang dihubungkan dengan kinerja individual, tim dengan organisasional.

Contoh :

1. Bonus, merupakan pembayaran ekstra tepat waktu diakhir sebuah periode dimana akan dilakukan penilaian kinerja pekerjaan.
2. Komisi, merupakan suatu kompensasi untuk mencapai target penjualan tertentu.

3. Opsi Saham, merupakan suatu bentuk kompensasi yang memungkinkan karyawan membeli sebagian saham instansi milik karyawan dengan harga khusus.
4. Insentif, merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada pegawai karena kinerjanya melebihi standar yang telah ditentukan.
5. Pembagian Keuntungan, merupakan bagian keuntungan instansi untuk dibayarkan kepada karyawan.

2. Kompensasi tidak langsung meliputi :

1. Tunjangan Karyawan

Tambahan hak istimewa selain pembayaran kompensasi seperti pembayaran tidak masuk kantor (pelatihan, cuti kerja, sakit, liburan hari merah, acara pribadi, masa istirahat, asuransi kesehatan dan program pensiun).

2. Tunjangan Jabatan

Tambahan hak istimewa selain pembayaran kompensasi dan tunjangan karyawan.

c. Faktor yang mempengaruhi Kompensasi

Beberapa faktor yang mempengaruhi kompensasi, menurut Hasibuan (2003:127-129) sebagai berikut :

1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Apabila penawaran (pencarian kerja) lebih banyak dari pada permintaan (lowongan pekerjaa) maka kompensasi relatif kecil,

namun sebaliknya jika pencarian kerja lebih sedikit dari pada lowongan pekerjaan maka kompensasi akan relatif besar.

2. Kemampuan dan Kesiapan Perusahaan

Perusahaan yang mampu dan bersedia membayar upah/ gaji yang semakin baik, maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya jika perusahaan mampu dan bersedia membayar upah/ gaji kurang maka kompensasi relatif kecil.

3. Pemerintah dengan Undang-Undang dan Kepres

Pemerintah dengan Undang-Undang Kepres besarnya upah/ balas jasa minimum. Penetapan Undang-Undang Kepres sangat penting agar pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan karena pemerintah berkewajiban untuk melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

4. Biaya Hidup

Jika biaya hidup di daerah itu tinggi maka kompensasi/ upah semakin tinggi. Sebaliknya karyawan yang biaya hidup di daerahnya rendah maka kompensasi relatif kecil.

5. Posisi Jabatan Karyawan

Karyawan yang mempunyai jabatan tinggi akan menerima kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang jabatannya lebih rendah akan menerima kompensasi lebih kecil.

d. Tujuan Pemberian Kompensasi

Tujuan pemberian kompensasi, menurut Sadili Samsudin (2009:188) sebagai berikut :

1. Pemenuhan Kebutuhan ekonomi

Kompensasi yang diterima karyawan digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup karyawan sehari-hari. Untuk itu, diperlukan kepastian akan penerimaan upah atau gaji secara tepat.

2. Meningkatkan produktivitas kerja

Karyawan dapat bekerja dengan produktif jika ada perhatian dari perusahaan untuk memberikan kompensasi yang lebih baik.

3. Memajukan organisasi atau perusahaan

Jika perusahaan memberikan kompensasi tinggi, dapat mendorong karyawannya untuk bekerja lebih giat dan memotivasi karyawan untuk memajukan perusahaan.

4. Menciptakan keseimbangan dan keadilan

Keseimbangan dapat tercipta dari pemberian kompensasi secara adil dan layak, namun karyawan harus memenuhi persyaratan dalam jabatannya.

e. Indikator Kompensasi

Menurut Henry Simamora (2004:445) indikator-indikator kompensasi bagi karyawan antara lain :

1. Gaji yang adil sesuai dengan pekerjaan

2. Insentif yang sesuai dengan pengorbanan
3. Tunjangan yang sesuai dengan harapan
4. Fasilitas yang memadai

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian terdahulu yang sesuai dengan topik bahasan tentang pengaruh stres kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Siti Nurhendar dan Sri Sukemi (2007:1-18) dalam jurnal penelitiannya “Pengaruh Stres Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi CV. Aneka Ilmu Semarang” menemukan pengaruh negatif stres kerja terhadap kinerja karyawan 68 karyawan. Dalam jurnal ini ditemukan tenaga kerja bagian produksi mengalami stres kerja dalam usahanya untuk mencapai kinerja yang diinginkan, hal ini ditandai dengan persepsi responden sehubungan dengan penyebab stres kerja yang ada di perusahaan diantaranya beban kerja, tekanan waktu, gaya kepemimpinan serta gejala stress yang dirasakan oleh responden seperti bosan dengan pekerjaan dan keletihan.

Penelitian lain yang menunjukkan hubungan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan adalah penelitian yang dilakukan oleh Reni Hidayati, dkk (2008:91-96) yang meneliti tentang “Kecerdasan Emosi, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan” menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang sangat signifikan antara stres kerja dengan kinerja karyawan dimana semakin tinggi stres kerja maka semakin rendah kinerja karyawan. Untuk meneliti korelasi tersebut, dibutuhkan perhitungan analisis regresi berganda menghasilkan $r_{x2y} = -0,391$, $p < .01$. Dalam kasus ini stres kerja

dapat ditekan dengan pemberian insentif dan tunjangan yang sesuai sehingga dapat tercipta kepuasan karyawan. Dalam penelitian ini juga ditemukan bahwa kecerdasan emosi juga memiliki peran penting dalam terciptanya kinerja, semakin tinggi kecerdasan emosi maka semakin tinggi kinerja karyawan.

Firdaus, dkk (2012:1-14) dalam penelitiannya “Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel The Djayakarta Diara Palembang” menemukan bahwa kompensasi berpengaruh kuat terhadap kinerja karyawan. Teknik pengambilan sampel dengan model random sampling yaitu teknik pengambilan sampel secara acak. Hasil pengujian hipotesis dengan teknik regresi diperoleh nilai koefisien korelasi $R = 0,845$, koefisien determinasi $R^2 = 0,710$. Hal tersebut diperjelas dengan nilai t_{hitung} dari variable kompensasi sebesar $12,754 > t_{tabel}$ sebesar $1,66992$.

Hasil berbeda didapatkan dari penelitian Eta Setyawan Suseno, dkk (2014:1-6) mengenai “Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan BRI Cabang Jember” menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja 62 okaryawan tetap BRI Cabang Jember. Hasil perhitungan menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar $0,572$ dan hasil perhitungan uji F diketahui bahwa $F_{hitung} = 41,698 > F_{tabel} = 1,968$ yang berarti secara parsial dan simultan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.3. Pengaruh Antar Variabel

2.3.1. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Stres kerja menunjukkan pada kondisi seseorang yang timbul dari dalam maupun luar pekerjaan, ketika berinteraksi dengan individu lain. Jika interaksi antar individu baik akan menghasilkan kinerja yang tinggi dan stres kerja yang rendah. Stres kerja timbul ketika terjadi perubahan pada diri individu karena tekanan-tekanan baik bersifat fisik maupun psikologis. Dalam konteks pekerjaan, jika stres dibiarkan dapat mengancam kemampuan seseorang dalam menghadapi lingkungan dan pekerjaan. Veithzal Rivai (2004:15) mengatakan bahwa stres kerja merupakan kondisi ketergantungan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang karyawan.

Penelitian yang dilakukan Reni Hidayati, dkk (2008:91-96) menunjukkan hubungan negatif yang sangat signifikan antara stres kerja dengan kinerja karyawan dimana semakin tinggi stres kerja maka semakin rendah kinerja karyawan. Sehingga untuk terus mempertahankan karyawan agar tetap bertahan bekerja, perusahaan harus mampu mendelegasikan setiap pekerjaan dengan proporsi yang sesuai bagi para karyawan. Dengan membuat jam kerja yang jelas, memperbaiki pendapatan yang diterima karyawan dan memberikan perhatian terhadap permasalahan yang dihadapi karyawan baik dari dalam perusahaan maupun dalam kehidupan pribadinya.

Selanjutnya penelitian Pujiastuti (2013:89) membuktikan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Perbankan Syariah. Kinerja para karyawan dapat meningkat jika pada perusahaan terdapat keselarasan dan keharmonisan antara bawahan dan atasan maupun sebaliknya atau karyawan dan pekerjaan.

Dari uraian diatas, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut :

H₁ : Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Salah satu cara manajemen perusahaan untuk meningkatkan kinerja dan prestasi kerja karyawan melalui pemberian kompensasi. Hani Handoko (2001:183) mengatakan bahwa kompensasi merupakan persepsi karyawan terhadap berbagai bentuk upah atau imbalan yang diperoleh melalui hasil dalam melakukan pekerjaan yang digamabarkan dalam dua jenis kompensasi diantaranya kompensasi langsung meliputi upah dan gaji pokok. Sedangkan kompensasi tidak langsung seperti penyelenggaraan program-program pelayanan karyawan seperti pelayanan kesejahteraan karyawan.

Penelitian Agus Gede Yudha Suparta (2013:538) membuktikan bahwa kompensasi finansial berpengaruh kuat dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Maharani Prema Sakti

Denpasar. Hasil penelitian yang dilakukan oleh I Ketut Mustika (2011:210) membuktikan bahwa kompensasi finansial dan non finansial mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Pemda Kabupaten Klungkung Bali.

Kompensasi dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan pemberian kompensasi diharapkan agar karyawan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan perusahaan, selain itu kerjasama para karyawan dan pihak perusahaan sangat diperlukan, sehingga dapat tercipta suasana kerja yang menyenangkan. Karena suatu perusahaan mempunyai tujuan mendapatkan upah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan karyawan. Maka karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam pelaksanaan produksi dan kemajuan perusahaan.

Dari uraian diatas, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut :

H₂ : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2.4. Kerangka Pemikiran Teoritis

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2001:67) kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

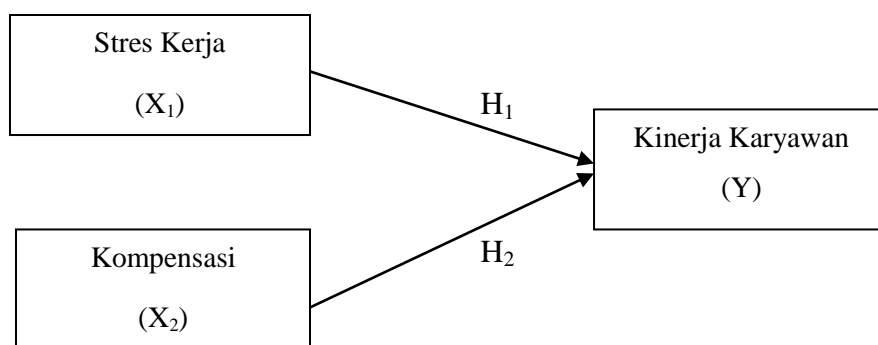
Menurut Hani Handoko (2001:148) stres merupakan suatu keadaan atau kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Maka stres kerja dapat diartikan sebagai persepsi responden terhadap berbagai kondisi yang berkaitan dengan pekerjaan maupun kondisi pribadi karyawan.

Menurut Henry Simamora (2004:155) kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi.

Berdasar dari beberapa pendapat di atas, maka dapat digambarkan kerangka penelitian seperti dibawah ini :

Gambar 2.1.

Kerangka Pemikiran Teoritis



Sumber : Dikembangkan untuk penelitian ini, 2014

2.5. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian, sehingga sesuatu penelitian yang di arah pandangan ke sana, sehingga ada yang menuntut kegiatan (Suharsimi Arikunto, 2006:25).

Berdasarkan telaah pustaka dan penelitian terdahulu yang diuraikan diatas, maka hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini sebagai berikut :

H₁ : Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

H₂ : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Variabel merupakan objek penelitian yang bervariasi, menurut Sutrisno Hadi (dikutip dari Suharsimi Arikunto, 2006:116). Berdasarkan hipotesis yang dikembangkan maka variabel-variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

3.1.1. Variabel Penelitian

- a. Variabel Bebas (independent) merupakan variabel penyebab yang mempengaruhi variabel terikat, Suharsimi Arikunto (2006:119).

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas terdiri dari stres kerja dan kompensasi.

- b. Variabel Terikat (dependent) merupakan variabel akibat yang dipengaruhi variabel bebas, Suharsimi Arikunto (2006:119).

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan.

3.1.2. Definisi Operasional

Definisi operasional variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

\

Tabel 3.1.
Definisi Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
1.	Stres Kerja	<p>Stres merupakan suatu keadaan atau kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang.</p> <p>Hani Handoko (2001:148).</p>	<p>Adapun indikator-indikator stres kerja sebagai berikut :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Beban kerja yang berlebihan 2. Wewenang yang diberikan tidak sesuai dengan tanggung jawab 3. Konflik dalam organisasi 4. Perbedaan pendapat dalam pekerjaan 5. Masalah keluarga. <p>Survai Diagnosis Organisasional, Fuad Mas'Ud (2004:251-253)</p>
2.	Kompensasi	<p>Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi.</p> <p>Simamora (2004:155).</p>	<p>Adapun indikator-indikator Kompensasi sebagai berikut :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji yang adil sesuai dengan pekerjaan 2. Insentif yang sesuai dengan pengorbanan 3. Tunjangan yang sesuai dengan harapan

			4. Fasilitas yang memadai Henry Simamora (2004:445)
3.	Kinerja Karyawan	Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2001:67).	Kinerja karyawan diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut : 1. Kuantitas kerja yang melebihi rata-rata 2. Kualitas kerja yang lebih baik dari karyawan lain 3. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan 4. Efisiensi karyawan dalam melakukan pekerjaan 5. Kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan 6. Kreatifitas karyawan dalam pekerjaan. Dikembangkan Tsui et al., Anne S., Jone L, Pearce dan Lyman W. Porter, 1997 (dikutip dari Survai Diagnosis Organisasional, Fuad Mas'Ud, 2004:213)

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi (Suharsimi Arikunto, 2006:130). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan produksi bagian pelintingan rokok PT. Unggul Jaya Blora Tahun 2014 yang berjumlah 98 orang.

3.2.2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Suharsimi Arikunto, 2006:131). Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel dengan metode sampel total (*total sampling*) atau metode sensus. Sehingga sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan dari populasi yang berjumlah 98 responden.

3.3. Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer adalah data yang dikumpulkan melalui penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumbernya, Marzuki (2000:55). Dalam penelitian ini data primer berupa hasil kuesioner dari responden dan wawancara tentang pengaruh stres kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.
2. Data Sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari penelitian, Marzuki (2000:56). Dalam penelitian ini pengumpulan data sekunder diperoleh dari Bagian Personalia PT. Unggul Jaya Blora yang

meliputi profil PT. Unggul Jaya Blora, daftar nama karyawan bagian pelintingan rokok, data pendidikan terakhir karyawan, data usia karyawan, data status perkawinan karyawan dan data lama bekerja karyawan.

3.4. Metode Pengumpulan Data

1. Wawancara (Interview)

Merupakan teknik pengumpulan data yang digunakan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan digunakan untuk mengetahui hal – hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah responden terlampau sedikit, Sugiyono (2010:138). Metode dalam penelitian ini digunakan untuk mendukung akurasi kuesioner yang tersebar serta untuk menemukan masalah yang terjadi terhadap karyawan bagian pelintingan rokok di PT. Unggul Jaya Blora.

2. Kuesioner (Angket)

Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab, Sugiyono (2010:142-143). Dalam penelitian ini menggunakan tipe pertanyaan angket tertutup dan angket terbuka. Angket tertutup merupakan pertanyaan yang mengharapkan jawaban singkat atau mengharapkan responden untuk memilih salah satu alternatif jawaban dari setiap pertanyaan yang telah tersedia. Sedangkan angket terbuka merupakan pertanyaan yang mengharapkan jawaban berbentuk uraian bebas dari responden terhadap fenomena tertentu.

Skala yang digunakan dalam angket penelitian ini adalah skala *Likert*. Menurut Sugiyono (2010:93) skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Untuk angket stres kerja, kompensasi dan kinerja karyawan dalam penelitian ini, bentuk jawaban dan pemberian skor yang dapat digunakan berdasarkan skala *Likert* sebagai berikut :

- a. Jawaban STS, adalah Sangat Tidak Setuju diberi skor 1
- b. Jawaban TS, adalah Tidak Setuju diberi skor 2
- c. Jawaban N, adalah Ragu-ragu/ netral 3
- d. Jawaban S, adalah Setuju diberi skor 4
- e. Jawaban SS, adalah Sangat Setuju diberi skor 5

3.5. Metode Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden dan sumber lain terkumpul, Sugiyono (2010:147). Dalam penelitian ini analisis data yang digunakan adalah sebagai berikut :

3.5.1. Analisis Statistik Deskriptif

Merupakan analisis terhadap variable stres kerja, kompensasi dan kinerja karyawan. Untuk mendapatkan gambaran mengenai jawaban responden mengenai variabel-variabel penelitian, maka didasarkan pada nilai skor rata-rata dari hasil perhitungan *three box method*, Ferdinand TA (2007:292) sebagai berikut :

Batas atas rentang skor : $(\%F \times 5) / 5 = (132 \times 5) / 5 = 660 / 5 = 132$

Batas bawah rentang skor : $(\%F \times 1) / 5 = (132 \times 1) / 5 = 132 / 5 = 26,4$

Angka indeks yang dihasilkan menunjukkan skor 26,4 – 132, dengan rentang sebesar 105,6. Dengan menggunakan *three box method* maka rentang sebesar 105,6 dibagi menjadi 3 bagian, sehingga menghasilkan rentang untuk masing-masing bagian sebesar 35,2 dimana akan digunakan sebagai interpretasi nilai indeks sebagai berikut :

26,4 – 61,6 : Rendah

61,7 – 96,8 : Sedang

96,9 – 132 : Tinggi

3.5.2. Analisis Indeks Jawaban Responden

Analisis indeks jawaban dari masing-masing variabel bertujuan mendapatkan gambaran deskriptif mengenai persepsi responden dalam penelitian atas variabel yang akan diteliti, Ferdinand TA (2006:291-292). Dalam penelitian ini menggunakan teknik scoring adalah skor maksimal 5 dan minimal 1, maka digunakan rumus untuk menghitung indeks jawaban responden sebagai berikut :

$$\text{Nilai indeks} = [(\%F1 \times 1) + (\%F2 \times 2) + (\%F3 \times 3) + (\%F4 \times 4) + (\%F5 \times 5)] / 5$$

Keterangan :

F1 : Frekuensi responden yang menjawab 1 dari skor yang digunakan dalam daftar pertanyaan.

- F2 : Frekuensi responden yang menjawab 2 dari skor yang digunakan dalam daftar pertanyaan.
- F3 : Frekuensi responden yang menjawab 3 dari skor yang digunakan dalam daftar pertanyaan.
- F4 : Frekuensi responden yang menjawab 4 dari skor yang digunakan dalam daftar pertanyaan.
- F5 : Frekuensi responden yang menjawab 5 dari skor yang digunakan dalam daftar pertanyaan.

3.5.3. Analisis Kualitatif

Merupakan metode analisis data yang menggambarkan keterangan-keterangan dan penjelasan dari hasil koefisien yang diperoleh dan digunakan untuk pedoman menggambarkan saran. Dalam analisis kualitatif menggunakan analisis indeks, untuk menentukan persepsi responden terhadap variabel yang diteliti, Ferdinand TA (2006:292).

Adapun rumus yang digunakan untuk menghitung indeks persepsi responden sebagai berikut :

$$I = \frac{(\sum(n \times f)) \div r}{N} \times 100\%$$

Keterangan :

I : Indeks

n : Jawaban Responden

f : Frekuensi munculnya jawaban dari 98 responden

r : Jumlah pilihan jawaban (5)

N : Jumlah sampel 98 responden

Sumber : Ferdinand TA (2006:292) dikembangkan untuk penelitian ini

3.5.4. Analisis Kuantitatif

Merupakan metode analisis data dalam bentuk angka-angka dan perhitungannya menggunakan metode statistik. Data berbentuk angka tersebut diperoleh melalui jawaban para responden dari penyebaran kuesioner (angket) yang dilakukan peneliti mengenai variabel stres kerja, kompensasi dan kinerja karyawan.

Untuk menganalisis variabel tersebut digunakan bantuan software SPSS 18,0 *for Windows*. Data yang diperoleh dari responden dianalisis menggunakan model analisis regresi linier berganda, model analisis ini variabel dependen (Y) dipengaruhi oleh variabel independen (X_1 dan X_2). Dalam analisis kuantitatif meliputi :

3.5.4.1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Konsep penting dalam penelitian adalah uji validitas dan reabilitas, suatu penelitian harus menggunakan instrumen-instrumen analisis lanjutan padahal instrument tersebut mensyaratkan pemenuhan kriteria validitas dan reabilitas. Pengukuran pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dan penyebaran kuesioner yang merupakan instrument pengumpulan data harus memenuhi syarat valid dan reliabel, menurut Ferdinand TA (2006:276).

3.5.4.1.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid tidaknya kuesioner, suatu kuesioner dinyatakan valid apabila pertanyaan kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner, Imam Ghazali (2001:45). Valid berarti instrumen tersebut digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Untuk dapat mengetahui valid tidaknya suatu kuesioner, maka digunakan teknik *pearson product moment* dengan cara mengkorelasikan skor butir dengan skor item. Data dinyatakan valid jika data tersebut dapat signifikan $\geq 0,05$. Maka kriteria uji validitas sebagai berikut :

- a. Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka instrumen tersebut dapat dikatakan valid.
- b. Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ maka instrument tersebut dapat dikatakan tidak valid.

3.5.4.1.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Suatu data dinyatakan reliabel jika dua atau lebih peneliti dalam obyek yang sama menghasilkan data yang sama, Sugiyono (2010:268).

Untuk menguji reliabilitas data, maka penelitian ini menggunakan teknik *Alpha Cronbach*. Menurut Imam

Ghozali (2001:47) pada uji *Alpha Cronbach* menggunakan kriteria pengujian sebagai berikut :

- a. Jika *Alpha Cronbach* $\geq 0,6$ maka variabel tersebut dapat dikatakan reliabel.
- b. Jika *Alpha Cronbach* $\leq 0,6$ maka variabel tersebut dapat dikatakan tidak reliabel.

3.5.4.2. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari :

3.5.4.2.1. Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas merupakan suatu keadaan yang variabel bebasnya berkorelasi dengan variabel bebas lainnya, Imam Ghozali (2001:57). Tujuan uji multikolinieritas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi atau hubungan antar variabel independen. Menurut Imam Ghozali (2001:64) dalam model regresi dapat dikatakan multikolinieritas apabila sebagai berikut :

- a. Model regresi yang bebas dari Multikolinieritas dapat diketahui melalui besaran *variabel Inflation Factor/ VIF* nilainya ≤ 10 .
- b. Model regresi yang bebas dari Multikolinieritas dapat diketahui melalui besaran *Tolerance* nilainya $\geq 0,1$.

3.5.4.2.2. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap. Model regresi yang baik adalah bersifat homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas, Imam Ghozali (2001:68). Cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat ada tidaknya pola tertentu dan grafik plot (scatterplot) antara nilai prediksi variable terkait (ZPRED) dengan residualnya (SREID) sebagai berikut :

- a. Jika terdapat titik-titik membentuk pola tertentu, bergelombang, menyebar dan menyempit maka telah terjadi *heteroskedastisitas*.
- b. Jika tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 sumbu Y, maka tidak terjadi *heteroskedastisitas*.

3.5.4.2.3. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk menguji apakah model regresi variabel bebas keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Data yang baik adalah memiliki distribusi normal atau mendekati normal, Imam Ghozali (2001:28).

Model regresi dapat dikatakan normal apabila sebagai berikut :

- a. Terdapat data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau ada grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tersebut memenuhi *asumsi normalitas*.
- b. Terdapat data menyebar jauh dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tersebut tidak memenuhi *asumsi normalitas*.

3.5.4.3. Analisis Regresi Linier Berganda

Model regresi adalah model yang dapat digunakan untuk menganalisis pengaruh dari beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen, menurut Ferdinand TA (2006:116). Analisis regresi linier berganda digunakan peneliti untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), menurut Sugiyono (2002:250-251). Regresi linier berganda lebih banyak didasarkan pada asumsi, pengujian tentang asumsi yang tidak terpenuhi masih sulit dilakukan.

Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Unggul Jaya Blora.

Sehingga rumus persamaan regresi linier berganda, dikutip dari Sugiyono (2002:250) adalah :

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

Dimana :

Y : Kinerja Karyawan

α : Konstanta dari persamaan regresi

X_1 : Variabel Stres Kerja

X_2 : Variabel Kompensasi

b_1, b_2 : Koefisien regresi variabel bebas X_1 (Stres kerja) dan X_2 (Kompensasi)

e : Error/Variabel pengganggu

3.5.4.4. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

3.5.4.4.1. Uji t (Pengujian Hipotesis Secara Parsial)

Uji t adalah uji regresi secara parsial untuk menguji pengaruh antara variabel bebas (variabel X_1 dan X_2) terhadap variabel terikat (variabel Y). Dalam penelitian ini Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel stres kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara terpisah atau parsial. Oleh karena itu, hipotesis yang digunakan untuk pengujian sebagai berikut :

H_0 : Variabel bebas (stres kerja dan kompensasi) tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

H_1 : Variabel bebas (stres kerja dan kompensasi) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

Maka probabilitas yang digunakan untuk Uji t sebagai berikut :

- a. Jika besarnya probabilitas signifikan $\leq 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga ada pengaruh signifikan secara individual antara variabel independen terhadap variabel dependen.
- b. Jika besarnya probabilitas signifikan $\geq 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Sehingga tidak ada pengaruh signifikan secara individual antara variabel independen terhadap variabel dependen.

3.5.4.4.2. Uji F (Pengujian Hipotesis Secara Simultan)

Uji F adalah uji regresi secara simultan untuk menguji variabel yang berpengaruh antara variabel bebas (variabel X_1 dan X_2) terhadap variabel terikat (variabel Y). Dalam penelitian ini Uji F digunakan untuk mengetahui apakah stres kerja dan kompensasi memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu,

untuk mengetahui signifikan atau tidak maka digunakan probabilitas untuk Uji F sebagai berikut :

- a. Jika besarnya probabilitas signifikan $\leq 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga ada pengaruh signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
- b. Jika besarnya probabilitas signifikan $\geq 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Sehingga tidak ada pengaruh signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

3.5.4.5. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependent. Nilai determinasi yang kecil berarti kemampuan variabel independent dalam menjelaskan variabel dependent juga lebih kecil dan terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependent. Jadi kriteria yang digunakan untuk analisis koefisien determinasi total (R^2) sebagai berikut :

- a. R^2 dapat dikatakan semakin kuat jika mendekati 1 (satu) maka model analisis menerangkan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat.
- b. R^2 dapat dikatakan semakin lemah apabila semakin mendekati 0 (nol) maka model analisis menerangkan lemahnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.