

PENGARUH STRES DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. MARKINDO REKATEKNIK

Sumarsid dan Sri Yanthy Yosepha

Dosen STM LABORA dan Dosen FE Unsurja

Marsiddpk05@gmail.com dan yosepharivanto09@gmail.com

ABSTRAK

PT. Markindo Rekateknik adalah perusahaan yang bergerak di bidang distributor mesin. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisa bagaimana keseimbangan antara stress, kompensasi dengan kinerja karyawan. Stress dibahas ini adalah stres yang dipicu dari banyak pihak seperti pekerjaan, ekonomi, keperluan personal dan masalah relasi dengan orang lain. Tentu kompensasi akan sedikit banyak membantu mengurangi stress yang merupakan penyakit mental (mental illness) tersebut sehingga mempengaruhi kualitas atau quality performance dari kinerja karyawan.

Metode penelitian untuk pengujian yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji Instrumen penelitian (Uji Validitas & Uji Reliabilitas), Uji Asumsi klasik (Uji Normalitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Autokorelasi, Uji Multikolinearitas) dan Uji Hipotesa. Dan kesimpulan dari hasil semua pengujian adalah sesuai dengan syarat dari pengujian tersebut. Tentunya harapan untuk ke depannya adalah penelitian ini dapat menjadi referensi baik untuk perusahaan maupun untuk perorangan guna mengetahui bagaimana hubungan antara stress, kompensasi untuk mengoptimalkan dan memaksimalkan hasil kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan

Kata Kunci : *Mental Illness, Quality Performance, Keperluan Personal, Mengoptimalkan,*

I. PENDAHULUAN

Setiap manusia dalam kehidupannya pasti memiliki kebutuhan jasmani dan rohani. Manusia membutuhkan kebutuhan sandang, pangan dan papan. Selain dari itu semua, manusia juga memiliki kebutuhan lainnya yang harus mereka penuhi dan untuk dapat memenuhi semua kebutuhan-kebutuhan tersebut, setiap manusia harus bekerja keras karena dengan bekerja manusia mampu memenuhi setiap kebutuhannya dan memperoleh kepuasan dalam hidupnya.

Dalam era pasar bebas saat ini, dunia usaha didalam negeri mengalami perkembangan pesat. Dan persaingan kerja pun semakin berat. Oleh karena itu manusia semakin dituntut untuk bekerja lebih giat, lebih baik dan lebih cepat lagi. Tenaga kerja

yang ada pun semakin hari semakin bertambah banyak, tetapi tidak seimbang dengan pertumbuhan lapangan kerja yang ada. Oleh karena itu tidak semua orang bias memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan yang mereka harapkan. Tetapi mereka harus tetap menjalani dan menghadapi semua itu demi tercukupinya kebutuhan hidup mereka yang semakin hari semakin meningkat.

Oleh karena semua tuntutan-tuntutan pekerjaan dan tuntutan-tuntutan kebutuhan yang harus dipenuhi tersebut, manusai sering kali mengalami stres dalam kehidupan sehari-hari terutama dalam pekerjaannya. Dimana keadaan ini akan menyebabkan tekanan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi fisik mereka. Stres adalah suatu kondisi dimana seseorang mengalami

ketegangan ataupun tekanan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi fisik seseorang. Seseorang dapat mengalami stres apabila orang tersebut tidak mampu beradaptasi dengan keadaan sekitarnya, atau orang tersebut merasa tertekan dengan tuntutan-tuntutan yang ada, baik dari dalam maupun luar dirinya. Stres dapat menyebabkan karyawan tertekan dan tidak termotivasi untuk bekerja, sehingga menyebabkan karyawan tersebut tidak bekerja dengan baik dan optimal sehingga mempengaruhi kinerja karyawan.

Selain daripada itu semua, tentu saja ada hal yang sangat mempengaruhi tingkat stres karyawan yaitu kompensasi dari perusahaan. Kompensasi yang besar tentu membuat para karyawan senang karena dari situ dapat membantu memenuhi kebutuhan mereka sehingga dapat mengurangi tingkat stres dari karyawan tersebut. Stres dapat menyebabkan karyawan tertekan dan tidak termotivasi untuk bekerja, sehingga menyebabkan karyawan tersebut bekerja dengan tidak optimal dan prestasi kerja pun terpengaruh. Jika stres tidak ditanggulangi secara serius dalam jangka waktu yang cukup lama maka akan menyebabkan karyawan tersebut tidak mampu lagi untuk bekerja di perusahaan. Dengan adanya kompensasi dari perusahaan terhadap karyawan yang berprestasi tentu akan memicu para karyawan untuk mengerjakan pekerjaan sebaik mungkin agar karyawan tetap sejahtera dan perusahaan tidak kehilangan karyawan

mereka. Karyawan di PT. MARKINDO REKATEKNIK juga tidak luput dari stres kerja. Mudah emosi atau marah, rasa tidak puas terhadap pekerjaan yang dikerjakan dan tidak puas karena kebutuhan mereka tidak terpenuhi.

ASUMSI

Asumsi adalah suatu pernyataan yang bersifat benar tetapi tidak perlu dibuktikan kebenarannya. Untuk membatasi ruang lingkup pembahasan dalam penelitian ini, penulis memberikan asumsi sebagai berikut : (Stres yang diteliti adalah stres yang berasal dari lingkungan kerja dan dari kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, Kompensasi yang diberikan perusahaan dilakukan sesuai dengan prosedur yang berlaku dan memenuhi unsur keadilan dan Biaya dalam pemberian kompensasi tidak ada kendala).

TUJUAN PENELITIAN

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk lebih memudahkan dalam mengadakan studi dan pembahasannya secara ilmiah, dimana dapat dipertanggung jawabkan implementasinya untuk digunakan masyarakat pada umumnya. Adapun tujuan penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut : (Untuk mengetahui pengaruh stres terhadap kinerja karyawan dan Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan serta Untuk mengetahui pengaruh stres dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Markindo Rekateknik).

II. TINJAUAN PUSTAKA

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Manajemen merupakan fungsi yang sangat penting dalam perusahaan karena manajemen merupakan usaha menempatkan dan pencapaian tujuan perusahaan dengan menggunakan sumber daya yang dimiliki. Tidak dapat diingkari manusia berperan aktif dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku penentu terwujudnya tujuan organisasi. Mengelola sumber daya manusia di era globalisasi bukanlah hal yang mudah. Oleh karena itu berbagai macam suprastruktur dan infrastruktur perlu disiapkan untuk mendukung proses terwujudnya sumber daya manusia yang berkualitas. Perusahaan yang ingin tetap eksis dan memiliki citra positif di mata masyarakat tidak akan mengabaikan aspek pengembangan kualitas sumber daya manusia. Untuk itu peran manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi tidak kecil, arahan sebagai sentral pengelola maupun penyediaan bagi departemen lainnya.

Menurut Mathis dan Jackson (2006, P3) : Rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi. Menurut Marwansyah (2010, 3) : Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi,

pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial. Menurut Mangkunegara (2007 : P 2) Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengkoordinasian dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi. Dan Menurut Gary Dessler (2010 : P 4) Manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan latihan untuk memenuhi kebutuhan karyawan atau aspek-aspek yang terdapat dalam sumber daya manusia seperti posisi manajemen, pengadaan karyawan atau rekrutmen, penyalangan, pelatihan, kompensasi dan penilaian prestasi kerja karyawan.

Dari pengertian para ahli tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah sebuah pemahaman mengenai pentingnya satuan tenaga kerja dalam organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting bagi pencapaian tujuan perusahaan dan pemanfaatan bagi fungsi dan kegiatan manajemen sumber daya manusia untuk menjamin bahwa mereka digunakan secara efektif dan bijak agar bermanfaat bagi individu, organisasi dan masyarakat. Manajemen sumber data manusia adalah suatu bidang manajemen

yang mempelajari hubungan dan peran manusia dalam organisasi perusahaan. Dalam pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien, maka setiap perusahaan harus memperhatikan faktor manusia sebagai unsur terpenting karena manusia sebagai tenaga kerja yang selalu menjadi perencana, pelaku dan penentu dalam terwujudnya tujuan perusahaan. Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi manusia yang ada didalam organisasi terhadap terhadap organisasi tersebut dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. Jadi agar organisasi dapat berjalan dengan baik maka dibutuhkan suatu cara untuk mengelola sumber daya manusia ini, yaitu yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia. Kegiatan manajemen sumber daya manusia berkisar pada upaya mengelola sumber daya sehingga diperoleh sumber daya manusia yang puas dan memuaskan bagi organisasi dan karyawan.

FUNGSI-FUNGSI SUMBER DAYA MANUSIA

Secara sistematis manajemen sumber daya manusia mempunyai fungsi yang sangat penting dalam sebuah perusahaan. Dari uraian tentang pengertian manajemen sumber daya manusia ini, akan dijalankan dua kategori fungsi yang meliputi fungsi-fungsi manajemen dan fungsi-fungsi operasional.

Fungsi – fungsi manajemen terdiri dari :Perencanaan berarti menentukan terlebih dahulu program ketenagakerjaan yang akan

membantu pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Penetapan tujuan tersebut tentu memerlukan partisipasi aktif dari semua manajer, sesuai dengan pengetahuan serta bidang tugasnya masing-masing. Pengorganisasian artinya Pelaksanaan rencana yang telah ditetapkan dengan terarah maka perlu dibuat struktur organisasi perusahaan, dengan menentukan fungsi-fungsi yang harus dijalankan oleh karyawan. Dalam hal ini perlu dirancang susunan dari berbagai hubungan antara jabatan, personalia dan faktor fisik. Pengarahan adalah menggerakkan orang-orang untuk bersedia bekerja secara efektif melaksanakan rencana yang telah ditetapkan. Pengarahan dapat berupa pemberian motivasi atau pemberian pemerintah. Dan Pengendalian yaitu pengamatan atas tindakan dan perbandingan dengan rencana dan perbaikan atas penyimpangan yang mungkin terjadi atau pada saat-saat tertentu, penyusunan kembali rencana-rencana dan penyesuaiannya terhadap penyimpangan yang tidak dapat diubah. Fungsi manajemen ini berhubungan dengan pengaturan kegiatan agar sesuai dengan rencana yang telah dirumuskan berdasarkan analisis terhadap tujuan perusahaan.

STRESS

Ada beberapa pengertian stres menurut para ahli antara lain : Robbins (2007: P 368) (Stres kerja sebagai kondisi yang dinamis di mana seseorang dikonfrontasikan dengan

kesempatan, hambatan, atau tuntutan yang berhubungan dengan apa yang diinginkannya dan untuk itu keberhasilannya ternyata tidak pasti). Menurut Sopiah (2008 : P 85) (stres merupakan suatu respons adaptif terhadap suatu situasi yang dirasakan menantang atau mengancam kesehatan seseorang). Dari beberapa pendapat ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa stres adalah suatu kondisi ketegangan seseorang terhadap tekanan-tekanan atau tuntutan-tuntutan yang tidak seimbang dengan kemampuannya dan berdampak pada emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang baik mental maupun fisik. Menurut Alimul, (2008) macam-macam stres ditinjau dari penyebab, maka stres dibagi menjadi tujuh macam, di antaranya :
Stres fisik Stres yang disebabkan karena keadaan fisik seperti karena temperatur yang tinggi atau yang sangat rendah, suara yang bising, sinar matahari atau karena tegangan arus listrik. Stres kimiawi Stres ini disebabkan karena zat kimiawi seperti obat-obatan, zat beracun asam, basa, faktor hormon atau gas dan prinsipnya karena pengaruh senyawa kimia. Stres mikrobiologik Stres ini disebabkan karena kuman seperti adanya virus, bakteri atau parasit. Stres fisiologik Stres yang disebabkan karena gangguan fungsi organ tubuh diantaranya gangguan dari struktur tubuh, fungsi jaringan, organ dan lain-lain. Stres proses pertumbuhan dan perkembangan Stres yang disebabkan karena proses pertumbuhan dan perkembangan seperti pada

pubertas, perkawinan dan proses lanjut usia. Dan Stres psikis atau emosional Stres yang disebabkan karena gangguan stimulus psikologis atau ketidakmampuan kondisi psikologis untuk menyesuaikan diri seperti hubungan interpersonal, sosial budaya atau faktor keagamaan.

KOMPENSASI

Dalam suatu organisasi, suatu pengaturan kompensasi merupakan faktor penting untuk dapat menarik, memelihara maupun mempertahankan tenaga kerja bagi kepentingan organisasi yang bersangkutan. Suatu kompensasi dapat bersifat finansial maupun non finansial. Untuk dapat memahami pengertian kompensasi maka akan diuraikan beberapa definisi dari para ahli diantaranya : Menurut Robert L Mathias (2006 , P 421) : Kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang memilih untuk bekerja di sebuah organisasi daripada organisasi yang lain. Para pemberi kerja harus lebih kompetitif dengan beberapa jenis kompensasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang kompeten. Sedangkan Menurut Mutiara Panggabean dalam Subekhi (2012: P 176) : kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi

Direct Financial Payment / Pembayaran langsung istilah upah dan gaji memberikan banyak variable dalam metode pemberian

kompensasi kepada karyawan yang dibayar menurut lamanya jam kerja, misalnya karyawan dalam hal ini pada karyawan pada bagian produksi. Sedangkan gaji adalah pembayaran yang diberikan secara tetap seperti pegawai tata usaha, manajer dan bagian lainnya. Selain perusahaan memberikan upah dan gaji sebaiknya perusahaan dapat memberikan insentif kepada karyawan. Pengelolaan insentif adalah upah yang diberikan kepada seseorang yang dapat melampaui target yang diharapkan oleh perusahaan.

Indirect Payment / Pembayaran tidak langsung Pembayaran ini diwujudkan dalam bentuk tunjangan-tunjangan seperti : Tunjangan suplemen adalah tunjangan yang diberikan pada saat karyawan tidak aktif bekerja yang mencakup asuransi ketenagakerjaan apabila karyawan diberikan uang libur dan hari libur, uang sakit, uang pesangon apabila karyawan berhenti, Tunjangan asuransi adalah tunjangan dalam bentuk asuransi jiwa, asuransi perawatan pengobatan, Tunjangan pada masa tua seperti program pension atau jamsostek, Tunjangan pelayanan karyawan adalah tunjangan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dalam bentuk pelayanan pribadi atau kelompok seperti koperasi simpan pinjam, bakti sosial dan rekreasi.

KINERJA

Dalam suatu organisasi, pegawai atau sumber daya manusia kaitannya dengan

kinerja karyawan memegang peranan yang sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Peranan ini timbul karena secara manusiawi orang menginginkan peran yang sangat penting dalam setiap lingkungan, termasuk lingkungan dalam pekejaannya. Peranan yang satu dengan yang lainnya dalam perusahaan saling berhubungan dan mempengaruhi, sehingga diperlukan adanya kerjasama dan keserasian yang dapat menghasilkan sesuatu dengan standar atau tujuan yang telah ditetapkan.

Peranan seseorang dalam perusahaan dapat bermanfaat secara optimal, apabila dipenuhi dua unsur penting yaitu adanya kemampuan atau kemauan dari para pegawai yang bersangkutan dan adanya kesempatan yang diberikan kepadanya oleh perusahaan. Pengertian dari kinerja yaitu rasio kepuasan yang diperoleh terhadap usaha yang dilakukan. Kemudian ungkapan yang lainnya mengatakan bahwa kinerja adalah hubungan antara kualitas yang dihasilkan dengan jumlah yang dilakuka untuk mencapai hasil tersebut.

Dari kedua uraian diatas dapat disimpulkan bahwa sebenarnya kinerja karyawan pada dasarnya mencakup dua hal yaitu daya guna dan hasil guna. Daya guna menggambarkan tingkat sumber daya manusia, dana, dana lam yang dipergunakan untuk mengusahakan hasil tertentu, sedangkan hasil guna menggambarkan akibat dan utilitas serta hasil yang diusahakan. Kinerja dalam Bahasa Indonesia sebenarnya

terjemahan secara bebas dari kata “*performance*”. Kinerja dalam arti sering-sering digunakan untuk mengukur pencapaian kerja seseorang seperti tugas yang diberikan kepada seseorang dalam organisasi. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempunyai seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada perusahaan yang antara lain : Kualitas output, Kualitas output, Jangka waktu output, Kehadiran di tempat kerja dan Sikap kooperatif

Kinerja seseorang di pengaruhi oleh beberapa faktor, berikut ini faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut beberapa ahli : Menurut Simanjuntak (2011 : P 11) (Kinerja seseorang di pengaruhi oleh banyak faktor yang dapat di golongkan pada 3 (tiga) kelompok yaitu kompensasi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen). Kompensasi individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompensasi setiap orang mempengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat di kelompokkan dalam 6 (enam) golongan yaitu : Kemampuan dan keterampilan kerja, Keahlian. Yang menggambarkan tentang kerja karyawan berdasarkan sejauh mana pengetahuan tentang hal yang mereka tangani lebih baik dari pada orang yang lain di bidang yang sama, Kebutuhan yang menggambarkan tentang kinerja karyawan berdasarkan pada

hal-hal yang menggerakkan karyawan pada aktivitas-aktivitas dan menjadi dasar alasan berusaha, Tanggung jawab yang menggambarkan tentang kinerja karyawan berdasarkan keadaan wajib menanggung terhadap tugas-tugasnya, Latar belakang. Yang menggambarkan tentang kinerja karyawan dilihat dari titik tolak masa lalunya yang memberikan pemahaman kepada pekerjaannya apa yang ingin dia lakukan, Etos kerja. Yang menggambarkan kinerja karyawan berdasarkan sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem organisasi orientasi nilai budaya terhadap kinerja.

Faktor Dukungan organisasi, Kondisi dan syarat kerja. setiap seseorang juga tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Pengorganisasian yang di maksud disini adalah untuk memberi kejelasan bagi setiap unit kerja dan setiap orang tentang sasaran tersebut. Sedangkan penyediaan sarana dan alat kerja langsung mempengaruhi kinerja setiap orang, penggunaan peralatan dan teknologi maju sekarang ini bukan saja dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja, akan tetapi juga dipandang untuk memberikan kemudahan dan kenyamanan kerja.

Faktor psikologis Kinerja perusahaan dan kinerja setiap perorangan juga sangat tergantung pada kemampuan psikologis

seperi persepsi, sikap dan motivasi. (Rosyidah. 2013 : P 16-18), Sedangkan menurut pandangan Henry Simamira (Mangkunegara, 2010 : P 14) kinerja (performance) di pengaruhi oleh tiga faktor:(1) faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, demografi,(2) faktor psikologis, terdiri dari persepsi attitude (sikap), personality, pembelajaran, motivasi,(3) faktor organisasi, terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, pengkargaan, struktur job design.

Perusahaan penting untuk mengetahui kinerja karyawan agar dapat mengambil langkah untuk mengembangkan sumber daya manusia yang ada dalam perusahaannya dengan langkah mengikut sertakan karyawan ke pelatihan-pelatihn tertentu faktor lingkungan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan diantaranya adalah bagaimana kondisi fisik tempat bekerja, pertan dan materi, waktu untuk bekerja pengawasan dan pelatuhan, desain organisasi dan iklim organisasi. (Adisty. 2013 : 2.Vol. 02 No. 1)

Kinerja dapat dinilai dengan menggunakan beberapa metode penelitian yaitu sebagai berikut :

Metode naratif, Para manajer diminta untuk memberikan informasi penilaian tertulis. Dokumentasi dan penilaian merupakan inti dari metode kejadian kritis, esai dan tinjauan lapangan. Catatan ini lebih mendeskripsikan tindakan karyawan daripada mengindikasikan suatu penilaian yang sebenarnya, Metode tujuan atau perilaku Pendekatan penilaian

perilaku berusaha untuk mengukur perilaku karyawan dan bukannya karakteristik lainnya. Pendekatan menggunakan contoh perilaku pekerjaan karyawan yang diukur dan dibandingkan dengan suatu skala tingkatan perilaku. Menyusun skala perilaku dimulau dengan mengidentifikasi dimensi-dimensi pekerjaan yang penting. Dimensi ini merupakan faktor kinerja yang paling penting dalam deskripsi pekerjaan karyawan. Metode penilaian kategori, Metode yang paling sederhana dalam penilaian kerja adalah penilaian kategori, yang meminta manager memberikan nilai untuk tingkat-tingkat kinerja karyawan dalam formulit khusus yang dibagi dalam kategori-kategori kinerja. Dan Metode perbandingan menuntut manager untuk secara langsung membandingkan kinerja karyawan yang satu dengan kinerja karyawan yang lainnya.

III. ANALISA DATA DAN

PEMBAHASAN

Analisi hasil penelitian yang telah dilakukan, yaitu tentang pengaruh Stres dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Adapun data yang terkumpul dilakukan dengan cara menyebarkan angket kepada responden, yaitu para karyawan pada departemen Human Resource and General Affair di PT. Markindo Rekateknik.

PENYAJIAN DATA

Analisis data-data yang diperoleh dari data primer dan sekunder penelitian. Data primer penelitian ini adalah hasil kuesioner yang disebarkan kepada 50 karyawan sebagai

responden. Data tersebut merupakan data pokok dimana hasilnya ditunjang oleh data-data sekunder yang analisisnya didapat dari hasil survey di lapangan dan beberapa sumber pustaka untuk memperkuat dan memperdalam hasil analisis. Data yang diperoleh dari hasil kuesioner terdiri dari dua macam, yaitu data responden dan data penelitian.

DATA RESPONDEN

Data responden adalah seluruh identitas responden yang dipandang relevan dengan permasalahan yang diidentifikasi. Sedangkan data penelitian adalah sejumlah skor yang diperoleh dari jawaban responden atas pertanyaan atau pernyataan mengenai variabel penelitian, yaitu variabel Stres (X_1) dan Kompensasi (X_2) terhadap Kinerja (Y).

Data-data responden yang diperoleh melalui kuesioner diuraikan dengan tabulasi (tabel tunggal) yang selanjutnya dideskripsikan. Data lain yang diperoleh dari studi pustaka akan digunakan sebagai data sekunder untuk melengkapi dan mendukung data primer.

Dari data kuesioner tersebut penulis mengidentifikasi distribusi responden berdasarkan jenis kelamin, tingkat usia, pendidikan dan lama bekerja. Hal ini penulis lakukan untuk memberi gambaran singkat dan jelas tentang karakteristik tertentu dari responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin, tingkat usia, pendidikan dan lama bekerja dapat dilihat dalam tabel-tabel berikut ini :

Tabel 3.1
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase (%)
Laki-laki	23	46
Perempuan	27	54
Jumlah	50	100

Sumber : diolah penulis dari hasil kuesioner

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diketahui bahwa perempuan yang menjadi responden dalam penelitian ini yaitu

sebanyak 27 orang atau 54% dan laki-laki berjumlah 23 orang atau 46%.

Tabel 3.2
Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Usia

Usia	Jumlah Responden	Presentase(%)
di bawah 30 tahun	13	26
30 – 40 tahun	22	44
40 – 50 tahun	12	24
> 50 tahun	3	6
Jumlah	50	100

Sumber : diolah penulis dari hasil kuesioner

Dari tabel di atas terlihat bahwa yang menjadi responden berusia di bawah 30 tahun sebanyak 13 orang atau 26%, responden yang berusia antara 30–40 tahun sebanyak 22 orang atau 44%, yang berusia

40-50 tahun sebanyak 12 orang atau 24% dan yang usia lebih dari 50 tahun sebanyak 3 orang atau 6%. Dengan demikian rata-rata usia telah cukup dan sudah memenuhi kriteria sebagai responden.

Tabel 3.3
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah Responden	Presentase (%)
SMU dan sederajat	11	22
D3 atau sederajat	6	12
S1	31	62
S2, S3	2	4
Jumlah	50	100

Sumber : diolah penulis dari hasil kuesioner

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diketahui responden yang berpendidikan SMA dan sederajat sebanyak 11 orang atau 22%, responden yang berpendidikan D3/akademi sebanyak 6 orang atau 12%, kemudian yang berpendidikan S1 sebanyak

31 orang atau 62% dan sisanya sebanyak 2 orang atau 4% berpendidikan S2 (pascasarjana). Dengan demikian rata-rata pendidikan sudah memenuhi kriteria sebagai responden

Tabel 3.4
Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase (%)
di bawah 1 tahun	9	18
1 – 3 tahun	25	50
4 - 6 tahun	12	24
di atas 6 tahun	4	8
Jumlah	50	100

Sumber : diolah penulis dari hasil kuesioner

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diketahui responden yang bekerja kurang dari 1 tahun berjumlah 6 orang atau 20%, antara yang bekerja 1–3 tahun berjumlah 9 orang atau 30%, yang bekerja antara 4-6 tahun berjumlah 9 orang atau 30% dan yang bekerja lebih dari 6 tahun berjumlah 6 orang atau 20%. Dengan demikian rata-rata lama bekerja

responden telah cukup dan sudah memenuhi kriteria dalam menjawab kuisisioner.

DATA PENELITIAN VARIABEL X₁ (Stres)

Setelah dibagi menurut distribusi responden berdasarkan persamaan karakteristik tertentu, selanjutnya penulis memberikan pembobotan terhadap hasil jawaban responden dengan menggunakan skala *likert* terhadap

pernyataan-pernyataan dalam variabel X_1 tabel rekapitulasinya sebagai berikut :
 yaitu data mengenai stress karyawan beserta

Tabel 3.5
Data Variabel X_1 (Stress) Berdasarkan Skala Likert

Responden	Pernyataan						Jumlah
	1	2	3	4	5	6	
1	5	4	5	4	4	4	26
2	4	5	5	4	4	4	26
3	4	4	4	4	4	4	24
4	4	5	4	4	4	4	25
5	3	4	3	4	4	3	21
6	5	4	5	4	4	4	26
7	4	3	4	5	3	3	22
8	4	5	5	4	4	4	26
9	5	4	5	4	4	5	27
10	4	4	5	4	4	5	26
11	4	4	3	4	3	3	21
12	4	4	4	5	4	5	26
13	4	4	5	5	5	4	27
14	4	4	4	4	5	4	25
15	4	4	4	4	4	4	24
16	3	4	3	4	4	4	22
17	4	4	4	4	4	5	25
18	5	4	4	4	4	4	25
19	4	5	5	4	5	5	28
20	4	5	5	5	4	4	27
21	5	4	4	4	4	5	26
22	5	4	5	5	4	4	27
23	4	4	4	4	4	5	25
24	4	4	4	4	4	4	24
25	4	4	5	5	4	4	26
26	4	4	4	4	4	4	24
27	5	4	4	4	4	5	26
28	3	4	3	4	4	3	21
29	4	5	4	4	5	4	26
30	5	4	5	4	4	5	27
31	4	4	3	4	4	3	22
32	4	3	4	4	4	4	23
33	4	4	5	4	4	4	25
34	4	4	4	4	4	4	24
35	4	4	4	4	4	4	24
36	4	4	5	5	5	4	27
37	4	4	5	5	5	4	27
38	5	4	4	5	5	5	28
39	4	5	4	4	4	4	25
40	5	4	5	4	4	4	26
41	4	4	4	4	4	4	24
42	3	4	4	3	4	3	21
43	4	5	4	4	5	4	26
44	5	5	4	4	5	5	28
45	4	5	4	5	4	4	26
46	5	5	5	4	5	4	28
47	4	4	4	4	4	5	25
48	4	5	4	4	5	5	27
49	4	4	4	5	4	4	25
50	4	4	5	5	4	5	27

Sumber : Hasil Pengolahan Data tahun 2016

Tabel 3.6
Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel X₁

NO	PERNYATAAN	TANGGAPAN					JMH
		SS	S	RG	TS	STS	
1.	Stres karena tekanan kebutuhan hidup yang semakin tinggi	12	34	4	0	0	50
	<i>Persentase (%)</i>	24	68	8	0	0	100
2.	Stres karena adanya masalah dengan keluarga atau kerabat	12	36	2	0	0	50
	<i>Persentase (%)</i>	24	72	4	0	0	100
3.	Stres karena tekanan pekerjaan yang belum terselesaikan	18	27	5	0	0	50
	<i>Persentase (%)</i>	36	54	10	0	0	100
4.	Stres karena target belum tercapai	12	37	1	0	0	50
	<i>Persentase (%)</i>	24	74	2	0	0	100
5.	Stres karena lingkungan kerja yang tidak kondusif	11	37	2	0	0	50
	<i>Persentase (%)</i>	22	74	4	0	0	100
6.	Stres karena adanya masalah dengan rekan kerja	14	30	6	0	0	50
	<i>Persentase (%)</i>	28	60	12	0	0	100

Sumber : diolah penulis dari hasil kuesioner tahun 2016

Deskripsi jawaban responden pada variabel X₁ yaitu mengenai stress kerja karyawan pada departemen Human Resource and General Affair di PT. Markindo Rekateknik menunjukkan bahwa jawaban responden yang menyatakan sangat setuju rata-rata sebanyak 26%, selanjutnya rata-rata responden yang menyatakan setuju sebesar

67% dan responden yang menyatakan netral/ragu-ragu rata-ratanya sebesar 7%. Dari jawaban tersebut responden lebih dominan memberikan tanggapan sangat setuju terhadap stress dapat mempengaruhi kerja karyawan pada departemen Human Resource and General Affair di PT. Markindo Rekateknik.

DATA PENELITIAN VARIABEL X₂ (Kompensasi)

Tabel 3.7
Data Variabel X₂ (Kompensasi) Berdasarkan Skala Likert

Responden	Pernyataan						Jumlah
	1	2	3	4	5	6	
1	4	4	5	4	5	5	27
2	4	5	4	4	5	4	26
3	4	5	4	3	4	4	24
4	4	3	4	4	4	4	23
5	5	4	4	4	4	4	25
6	4	4	4	5	5	5	27
7	4	5	4	4	4	4	25
8	5	4	4	4	4	4	25
9	5	5	4	4	4	5	27
10	4	4	5	4	5	4	26
11	4	4	4	5	4	4	25
12	4	4	4	4	4	4	24
13	4	3	4	3	4	4	22
14	5	4	4	3	4	3	23
15	5	4	4	4	4	4	25

16	4	5	5	3	4	3	24
17	4	4	5	3	4	4	24
18	4	4	5	3	4	4	24
19	4	5	4	5	4	5	27
20	4	4	4	5	5	4	26
21	4	4	4	3	5	5	25
22	4	4	4	3	4	4	23
23	5	4	3	4	5	3	24
24	3	3	4	3	4	4	21
25	4	4	4	4	4	4	24
26	4	5	4	4	4	4	25
27	4	4	4	3	4	5	24
28	4	4	4	4	4	5	25
29	4	3	4	3	4	4	22
30	5	5	4	4	5	4	27
31	3	3	3	3	4	5	21
32	4	4	3	3	3	4	21
33	3	4	3	4	4	4	22
34	4	3	4	4	3	4	22
35	4	4	4	4	3	3	22
36	4	4	4	5	4	5	26
37	5	4	4	4	5	5	27
38	5	5	4	5	4	5	28
39	4	4	4	4	4	4	24
40	4	3	4	4	4	4	23
41	4	3	4	3	4	4	22
42	5	3	4	4	4	4	24
43	4	4	3	3	4	4	22
44	5	4	5	5	5	4	28
45	5	4	5	3	4	4	25
46	5	4	5	4	5	5	28
47	5	4	3	4	4	3	23
48	5	4	5	4	4	5	27
49	4	3	4	4	3	5	23
50	5	4	4	5	4	5	27

Sumber : Hasil Pengolahan Data tahun 2016

Tabel 3.8
Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel X₂

NO	PERNYATAAN	TANGGAPAN					JMH
		SS	S	RG	TS	STS	
1	Kompensasi yang diterima dari perusahaan untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja <i>Persentase (%)</i>	16	31	3	0	0	50
		32	62	6	0	0	100
2	Kesejahteraan hidup terjamin dengan bekerja di perusahaan ini <i>Persentase (%)</i>	9	31	10	0	0	50
		18	62	20	0	0	100
3	Kompensasi yang diterima memenuhi prinsip-prinsip keadilan internal <i>Persentase (%)</i>	9	35	6	0	0	50
		18	70	12	0	0	100
4	Kompensasi yang diterima memenuhi prinsip-prinsip keadilan eksternal <i>Persentase (%)</i>	8	26	16	0	0	50
		16	52	32	0	0	100
5	kompensasi yang diterima dapat menumbuhkan komitmen dengan loyalitas pada organisasi <i>Persentase (%)</i>	11	35	4	0	0	50
		22	70	8	0	0	100
6	Kompensasi yang diterima dapat membangkitkan motivasi untuk berprestasi <i>Persentase (%)</i>	15	30	5	0	0	50
		30	60	10	0	0	100

Sumber : diolah penulis dari hasil kuesioner tahun 2016

Deskripsi jawaban responden pada variabel X_2 yaitu mengenai Kompensasi di PT. Markindo Rekateknik menunjukkan bahwa jawaban responden yang menyatakan sangat setuju rata-rata sebanyak 23%, selanjutnya rata-rata responden yang menyatakan setuju sebesar 63% dan responden yang menyatakan netral/ragu-ragu rata-ratanya sebesar 14%.

Dari jawaban tersebut responden lebih dominan memberikan tanggapan baik/setuju mengenai pertanyaan yang diajukan mengenai Kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan pada departemen Human Resource and General Affair di PT. Markindo Rekateknik.

DATA PENELITIAN VARIABEL Y (Kinerja Karyawan)

Tabel 3.9

Data Variabel Y (Kinerja Karyawan) Berdasarkan Skala *Likert*

Responden	Pernyataan								Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	4	4	4	4	4	4	2	4	30
2	4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	3	4	3	4	4	4	4	4	30
5	4	4	4	4	4	4	5	5	34
6	4	4	4	4	4	4	2	4	30
7	4	4	3	4	4	4	4	4	31
8	4	5	4	5	5	4	5	4	36
9	4	5	4	5	5	4	5	4	36
10	4	4	3	4	5	5	5	3	33
11	4	3	5	4	5	4	2	4	27
12	2	2	3	4	4	4	4	4	27
13	4	5	3	5	4	4	5	4	34
14	4	4	3	4	5	4	4	3	31
15	4	4	2	4	3	3	3	4	27
16	4	5	4	4	5	5	5	5	37
17	4	5	4	5	5	5	5	5	38
18	4	4	4	4	4	4	4	4	32
19	4	4	4	4	5	4	4	3	32
20	4	4	5	4	4	3	4	2	26
21	4	5	2	5	2	4	4	2	27
22	4	4	4	4	4	4	2	4	30
23	4	4	4	4	4	4	2	4	30
24	4	4	4	5	4	4	3	3	31
25	4	4	4	5	5	4	4	4	34
26	5	4	2	5	4	4	4	2	30
27	4	4	4	4	3	4	4	4	31
28	4	2	5	3	4	4	2	2	25
29	4	4	5	3	4	4	2	4	29
30	2	5	5	4	4	3	2	4	29
31	4	4	2	4	4	4	5	5	32
32	4	3	3	4	4	4	4	3	29
33	4	4	4	4	4	4	2	4	30
34	4	4	4	4	4	4	3	4	31
35	4	4	4	4	4	4	2	4	30
36	4	5	4	4	5	4	5	5	36
37	5	5	5	4	5	4	5	5	38
38	4	4	2	4	4	4	4	3	29
39	5	4	5	4	4	4	4	4	30

40	4	5	4	4	5	4	4	5	35
41	4	4	4	4	4	4	4	3	31
42	4	4	3	4	5	4	3	4	31
43	4	4	4	4	4	4	2	4	30
44	4	4	4	4	4	4	2	4	30
45	4	4	4	4	4	4	3	4	31
46	4	5	4	5	4	4	2	4	32
47	2	4	3	4	4	4	4	2	27
48	4	3	2	3	3	3	4	4	25
49	3	3	2	3	4	4	3	3	24
50	4	3	2	3	4	3	3	2	23

Sumber : Hasil Pengolahan Data tahun 2016

Tabel 3.10
Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Y

NO	PERNYATAAN	TANGGAPAN					JMH
		SS	S	RG	TS	STS	
1	Tidak membuat kesalahan bila mengerjakan suatu pekerjaan <i>Persentase (%)</i>	3	42	3	2	0	50
		6	84	6	4	0	100
2	Tidak menunda-nunda pekerjaan <i>Persentase (%)</i>	11	32	5	2	0	50
		22	64	10	4	0	100
3	Bekerja dengan cekatan dan cepat <i>Persentase (%)</i>	7	26	11	6	0	50
		14	52	22	12	0	100
4	Berusaha menyelesaikan pekerjaan agar hasil kerja bisa mencapai target yang ditetapkan perusahaan <i>Persentase (%)</i>	9	36	5	0	0	50
		18	72	10	0	0	100
5	Selalu hadir tepat waktu dengan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan <i>Persentase (%)</i>	13	33	3	1	0	50
		26	66	6	2	0	100
6	Selalu terpacu untuk bekerja dengan baik walaupun pimpinan sedang ada <i>Persentase (%)</i>	3	42	5	0	0	50
		6	84	10	0	0	100
7	Bersedia untuk tetap bekerja di perusahaan meskipun ada tawaran yang jauh lebih baik <i>Persentase (%)</i>	10	20	7	13	0	50
		20	40	14	26	0	100
8	Bersedia bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan yang harus diselesaikan <i>Persentase (%)</i>	7	29	8	6	0	50
		14	58	16	12	0	100

Sumber : diolah penulis dari hasil kuesioner tahun 2016

Deskripsi jawaban responden pada variabel Y yaitu kuesioner mengenai Kinerja karyawan pada departemen Human Resource and General Affair di PT. Markindo Rekateknik menunjukkan bahwa jawaban responden yang menyatakan sangat setuju rata-rata sebanyak 15%, selanjutnya rata-rata responden yang menyatakan setuju

sebesar 65% dan responden yang menyatakan netral/ragu-ragu rata-ratanya sebesar 11%., dan yang menjawab tidak setuju sebesar hanya 8%. Dari jawaban tersebut responden lebih dominan memberikan tanggapan baik/setujumengenai pertanyaan yang diajukan tentang Kinerja karyawan pada departemen Human Resource and

General Affair di PT. Markindo Rekateknik.

PENGUJIAN INSTRUMEN (UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS)

Untuk mengetahui bahwa instrumen dalam penelitian ini merupakan alat ukur yang akurat dan dapat dipercaya maka diperlukan pengujian data. Pengujian data yang digunakan meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Untuk melakukan uji validitas dan uji reliabilitas, penulis menggunakan program *IBM Stastitical for Product and Service Solution* (SPSS) versi 20. Variabel yang diuji dalam skripsi ini adalah variabel bebas (*independent*) yaitu Stres sebagai variabel (X_1) dan Kompensasi sebagai variabel (X_2) terhadap variabel terikat (*dependent*) yaitu Kinerja (Y) karyawan pada departemen Human Resource and General Affair di PT. Markindo Rekateknik. Adapun hasil uji validitas dan reliabilitas adalah sebagai berikut:

UJI VALIDITAS

Uji Validitas digunakan untuk mengukur derajat ketepatan dalam setiap item pertanyaan suatu kuesioner, pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner dapat dikatakan valid apabila pertanyaan tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Teknik yang digunakan untuk uji validitas ini adalah “*korelasi product moment*” dari Pearson dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor masing-masing item dengan r hitung > r tabel dan $n = 50$, sehingga item pertanyaan tersebut dapat dikatakan valid. Setelah dilakukan pengolahan data dengan menggunakan bantuan aplikasi program SPSS uji validitas dapat disajikan dalam tabel berikut ini,

Tabel 3.11
Hasil Pengujian Validitas

No	Butir Dalam Kuesioner	Koefisien Korelasi (r)	Nilai Kritis (r-tabel)	Taraf Sig. ($\alpha = 0,05$)	Keterangan
1.	X1.1	0.642	0,279	0.000	Valid
2.	X1.2	0.449	0,279	0.001	Valid
3.	X1.3	0.741	0,279	0.000	Valid
4.	X1.4	0.384	0,279	0.006	Valid
5.	X1.5	0.596	0,279	0.000	Valid
6.	X1.6	0.705	0,279	0.000	Valid
7.	X2.1	0.435	0,279	0.002	Valid
8.	X2.2	0.498	0,279	0.000	Valid
9.	X2.3	0.294	0,279	0.038	Valid
10.	X2.4	0.405	0,279	0.003	Valid
11.	X2.5	0.407	0,279	0.003	Valid
12.	X2.6	0.391	0,279	0.005	Valid
13.	Y.1	0.324	0,279	0.022	Valid
14.	Y.2	0.722	0,279	0.000	Valid
15.	Y.3	0.488	0,279	0.000	Valid
16.	Y.4	0.594	0,279	0.000	Valid
17.	Y.5	0.592	0,279	0.000	Valid
18.	Y.6	0.584	0,279	0.000	Valid
19.	Y.7	0.535	0,279	0.000	Valid
20.	Y.8	0.638	0,279	0.000	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data tahun 2016

Dari data-data pada tabel di atas, diketahui bahwa tidak ada butir pernyataan yang gugur atau tidak valid, karena mempunyai nilai koefisien korelasi (r) $\geq 0,279$, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan dalam kuesioner penelitian adalah valid.

UJI RELIABILITAS

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya, atau dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten apabila digunakan berkali-kali pada

waktu yang berbeda. Metode untuk mengukur reliabilitas adalah dengan melihat nilai *alpha cronbach's*. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila nilai *alpha cronbach's* $\geq 0,6$. Adapun hasil uji reliabilitas yang dilakukan terhadap instrumen penelitian ini dapat dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 3.12
Hasil Pengujian Reliabilitas

No	Butir Dalam Kuesioner	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	Status
1.	X1.1	0.703	0,6	Reliabel
2.	X1.2	0.733	0,6	Reliabel
3.	X1.3	0.679	0,6	Reliabel
4.	X1.4	0.741	0,6	Reliabel
5.				
6.	X1.5	0.713	0,6	Reliabel
7.	X1.6	0.688	0,6	Reliabel
8.	X2.1	0.612	0,6	Reliabel
9.	X2.2	0.601	0,6	Reliabel
10.	X2.3	0.634	0,6	Reliabel
11.	X2.4	0.603	0,6	Reliabel
12.	X2.5	0.611	0,6	Reliabel
13.	X2.6	0.626	0,6	Reliabel
14.	Y.1	0.722	0,6	Reliabel
15.	Y.2	0.682	0,6	Reliabel
16.	Y.3	0.705	0,6	Reliabel
17.	Y.4	0.694	0,6	Reliabel
18.	Y.5	0.699	0,6	Reliabel
19.	Y.6	0.709	0,6	Reliabel
20.	Y.7	0.698	0,6	Reliabel
21.	Y.8	0.684	0,6	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data tahun 2016

Dari data yang tertera pada tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alphaketiga* variabel penelitian tersebut berada di atas nilai r tabel pada taraf signifikan 5%, dengan nilai *alpha cronbach's* $\geq 0,6$ dengan demikian dapat disimpulkan

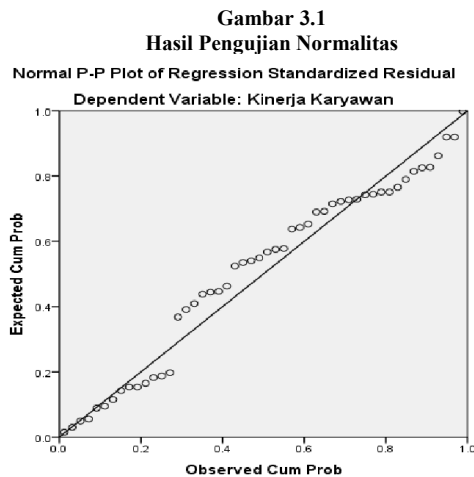
bahwa ketiga variabel penelitian tersebut adalah reliabel.

UJI NORMALITAS

Uji normalitas bertujuan untuk membuktikan bahwa variabel-variabel bebas dan terikat dalam regresi linier berganda mempunyai

distribusi normal atau tidak. Cara yang dipakai dalam penelitian ini untuk menguji normalitas adalah *normal probability plot* (*normal p-plot*). Normalitas terpenuhi apabila

titik-titik data terkumpul di sekitar garis lurus. Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh hasil seperti pada gambar 1.



Sumber : Hasil Pengolahan Data tahun 2016

UJI MULTIKOLINIERITAS

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi linier ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau tidak. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi hubungan antar variabel bebas. Untuk mendeteksi apakah terjadi problem multikolinieritas dapat melihat nilai *tolerance* dan lawannya

variance inflation factor (VIF). Jika nilai *tolerance* yang diperoleh kurang dari 1 atau mendekati 1 dan VIF nilainya < 10 , maka dapat dikatakan bahwa persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini tidak menunjukkan gejala multikolinieritas. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil seperti terdapat pada tabel 13.

Tabel 3.13
Hasil Pengujian Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-.294	6.376		-.046	.963		
1 Stres	.558	.219	.317	2.552	.014	.911	1.098
Kompensasi	.692	.214	.403	3.239	.002	.911	1.098

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : Hasil Pengolahan Data tahun 2016

UJI AUTOKERALASI

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode

sebelumnya (t-1). Jika terjadi korelasi maka dinamakan ada problem autokorelasi. Cara yang dipakai untuk menguji ada tidaknya gejala autokorelasi adalah dengan uji Durbin-Watson (D-W).

Tabel 3.14
Hasil Pengujian Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.582 ^a	.339	.311	2.843	1.404

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Stres

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

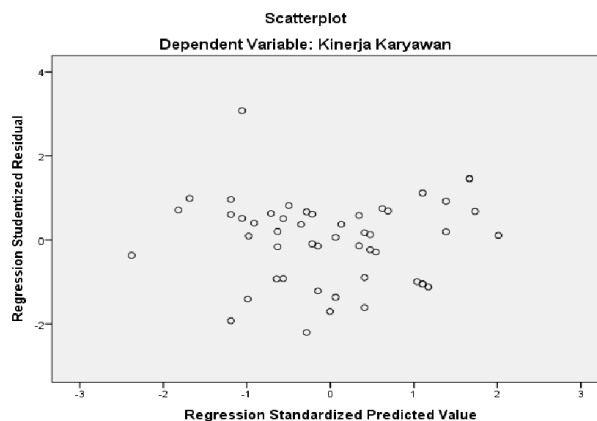
Sumber : Hasil Pengolahan Data tahun 2016

UJI HETEROSKEDASITAS

Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Cara yang dipakai untuk menguji heterokedastisitas adalah dengan melihat ada

tidaknya pola-pola tertentu pada diagram *scatterplot* seperti bergelombang, melebar, atau menyempit. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh hasil pada gambar 2.

Gambar 3.2
Hasil Pengujian Heterokedastisitas



Sumber : Hasil Pengolahan Data tahun 2016

ANALISA KOEFISIEN KORELASI

Merupakan indeks atau bilangan yang digunakan untuk mengukur atau mengetahui kedekatan hubungan antara variabel yang

disimbolkan dengan (r). Jika nilai r positif (+) maka variabelnya berkorelasi positif, semakin dekat nilai r dengan nilai +1 maka menandakan semakin kuat korelasinya,

demikian pula sebaliknya,selanjutnya untuk menganalisa koefisien korelasi antara ketiga variabel tersebut diolah dengan memasukkan

data kedalam aplikasi program SPSS, dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 3.15
Koefisien Korelasi
Correlations

		Stres	Kompensasi	Kinerja Karyawan
Stres	Pearson Correlation	1	.299*	.437**
	Sig. (2-tailed)		.035	.001
	N	50	50	50
Kompensasi	Pearson Correlation	.299*	1	.497**
	Sig. (2-tailed)	.035		.000
	N	50	50	50
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.437**	.497**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	
	N	50	50	50

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

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

Sumber : Hasil Pengolahan Data tahun 2016

Dari data pada tabel di atas, didapatkan nilai koefisien korelasi X_1 Stres adalah 0.437, dan nilai koefisien korelasi X_2 Kompensasi adalah 0.497, dengan demikian Stres dan Kompensasi berpengaruh cukup kuat dan signifikan 0,001 dan 0,000 > 0,05 terhadap Kinerja karyawan pada departemen Human Resource and General Affair di PT. Markindo Rekateknik.

ANALISA KOEFISIEN PENENTU (DETERMINASI)

Analisa koefisien penentu atau Determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi dari variabel X_1 Stres dan variabel X_2 Kompensasi terhadap Kinerja karyawan pada departemen Human Resource and General Affair di PT. Markindo Rekateknik sebagai variabel Y.

Tabel 3.16
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.582 ^a	.339	.311	2.843

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Stres

Sumber : Hasil Pengolahan Data tahun 2016

Sedangkan dari data yang tertera pada tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai Koefisien Penentu/ Determinasi (R^2) Kinerja karyawan variabel Y adalah 0,339 dengan demikian Stres dan Kompensasi memiliki kontribusi sebesar 33,9% terhadap Kinerja karyawan

pada departemen Human Resource and General Affair di PT. Markindo Rekateknik, dan sisanya sebesar 66,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak penulis teliti seperti Gaya kepemimpinan, Budaya kerja, Lingkungan kerja, dan masalah pribadi.

ANALISA KORELASI BERGANDA

Analisis ini untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh yang signifikan secara simultan

antara variabel Stres (X_1) dan variabel Kompensasi (X_2) terhadap variabel Kinerja (Y).

Tabel 3.17
Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Berganda
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.582 ^a	.339	.311	2.843

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Stres
 Sumber : Hasil Pengolahan Data tahun 2016

Dari data pada tabel di atas, didapatkan nilai koefisien korelasi berganda X_1 Stres dan X_2 Kompensasi adalah 0.582, dengan demikian Stres dan Kompensasi berpengaruh cukup kuat terhadap Kinerja karyawan pada departemen Human Resource and General Affair di PT. Markindo Rekateknik.

PENGUJIAN UJI F DAN UJI T

Uji F

Uji F dilakukan untuk melihat signifikansi pengaruh variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat. Pengujian ini

dilakukan dengan membandingkan nilai signifikan F hitung.

H_0 =Stres serta Kompensasi secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada departemen Human Resource and General Affair di PT. Markindo Rekateknik.

H_a =Stres serta Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada departemen Human Resource and General Affair di PT. Markindo Rekateknik.

Tabel 3.18
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	194.652	2	97.326	12.042	.000 ^b
Residual	379.848	47	8.082		
Total	574.500	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Stres
 Sumber : Hasil Pengolahan Data tahun 2016

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa signifikan variabel X_1 yaitu stress karyawan serta variabel X_2 kompensasi adalah sebesar $0,000 > 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima artinya secara simultan Stres serta Kompensasi berpengaruh signifikan

terhadap Kinerja karyawan pada departemen Human Resource and General Affair di PT. Markindo Rekateknik.

Uji T

Uji t dilakukan untuk melihat signifikansi pengaruh variabel bebas secara sendiri-sendiri (*parsial*) terhadap variabel terikat

dengan menganggap variabel lain bersifat konstan. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai sig. t hitung masing-masing variabel bebas. Adapun rumusan hipotesisnya adalah sebagai berikut :

Ho =Stres secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada *Departement Human Resource and General Affair* di PT. Markindo Rekateknik.

Ho=Kompensasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

karyawan pada departemen Human Resource and General Affair di PT. Markindo Rekateknik.

Ha =Stres secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada departemen Human Resource and General Affair di PT. Markindo Rekateknik.

Ha =Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada departemen Human Resource and General Affair di PT. Markindo Rekateknik.

Tabel 3.19
Hasil Uji T
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-.294	6.376		-.046	.963
1 Stres	.558	.219	.317	2.552	.014
Kompensasi	.692	.214	.403	3.239	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data tahun 2016

Berdasarkan hasil penelitian yang tertera pada tabel di atas, diketahui bahwa nilai signifikan variabel X_1 stres karyawan adalah sebesar $0,014 > 5\%$ ($0,014 > 0,05$), dengan demikian $t_o < t_{\alpha}$ maka H_a (hipotesis alternatif) diterima dan H_o (hipotesis nihil) ditolak. Artinya stres karyawan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada departemen Human Resource and General Affair di PT. Markindo Rekateknik

Nilai signifikan untuk variabel X_2 kompensasi $0,002 > 5\%$ ($0,002 > 0,05$), dengan demikian $t_o < t_{\alpha}$, maka H_a (hipotesis

alternatif) diterima dan H_o (hipotesis nihil) ditolak. Artinya variabel X_2 kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada departemen Human Resource and General Affair di PT. Markindo Rekateknik.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

1. Hasil Pengujian Instrumen Penelitian dilihat dari Hasil Uji Validitas pada tabel 3.11 dapat dilihat bahwa keseluruhan item variable penelitian mempunyai nilai r kritis 0,279 pada taraf signifikan 95% ($\alpha=0,05$) dan $n = 50$

diperoleh, sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan item variable penelitian adalah valid untuk digunakan sebagai instrument dalam penelitian atau pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti. Hasil Uji Reliabilitas berdasarkan tabel 3.12 menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* ketiga variabel penelitian tersebut berada di atas nilai r tabel pada taraf signifikan 5%, dengan nilai *alpha cronbach's* $\geq 0,6$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel penelitian tersebut adalah reliable.

2. Berdasarkan hasil analisa koefisien korelasi didapat nilai variable X_1 stres terhadap kinerja karyawan adalah 0,437, koefisien korelasi variable X_2 kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah 0,497, dengan demikian ketiga variabel mempunyai hubungan yang searah dan positif artinya setiap kenaikan atau penurunan stress dan kompensasi akan diikuti oleh kenaikan atau penurunan produktivitas karyawan di PT. Markindo Rekateknik.
3. Kontribusi atau besarnya pengaruh variabel stress dan kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,339 atau (33,9%), berarti stres dan kompensasi mempunyai kontribusi yang cukup besar terhadap naik turunnya kinerja karyawan di PT. Markindo Rekateknik, sedangkan sisanya sebesar

66,1% dipengaruhi dari faktor-faktor lain yang tidak penulis teliti seperti Gaya kepemimpinan, Budaya kerja, Lingkungan kerja, dan masalah pribadi.

4. Hasil Uji F, Berdasarkan hasil penelitian dengan uji F maka dapat disimpulkan bahwa : Variabel X_1 (Stres) dan Variabel X_2 (Kompensasi) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, karena nilai Sig. F hitung adalah 0.000, artinya $< 5\%$, ($0.000 < 0.05$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
5. Hasil Uji T, Berdasarkan hasil penelitian dengan uji t maka dapat disimpulkan bahwa : signifikan Variabel X_1 (Stres) dan Variabel X_2 (Kompensasi) masing – masing Sebesar 0,000 dan $0,001 > 5\%$ ($> 0,05$), dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya adalah Variabel X_1 (Stres) dan Variabel X_2 (Kompensasi) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.
6. Pemberian kompensasi yang telah dilaksanakan kepada karyawan di PT. Markindo Rekateknik, sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan bertujuan agar para karyawan lebih bergairah dan bersemangat dalam melaksanakan tugas sehari-hari sehingga

dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis memberikan saran-saran, yaitu :

1. Perusahaan hendaknya lebih memperhatikan faktor individu, faktor kelompok dan organisasi karena ketiga faktor ini dapat memberikan pengaruh ke kinerja karyawan.
2. Hendaknya perusahaan memperhatikan, serta menjaga stabilitas stress kerja yang disebabkan oleh faktor individu, kelompok dan organisasi melalui kegiatan yang memotivasi seperti ESQ (Emotional Spritual Quotient), rekreasi, out bond, waktu relaksasi, pembagian jam kerja, saluran komunikasi seperti forum diskusi, kotak saran, keterbukaan pimpinan yang pada akhirnya berimplikasi pada kinerja karyawan yang optimal.
3. Hendaknya pemberian kompensasi diberlakukan secara adil dan wajar sesuai dengan beban kerja yang diberikan kepada karyawan sesuai UMR dan aturan pemerintah.
4. Hendaknya perlu adanya kompensasi nonfinansial seperti bonus, promosi, tunjangan-tunjangan di luar gaji pokok.

DAFTAR PUSTAKA

Dessler, Gary, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Indeks.

Hidayat, A. Aziz Alimul, 2008, *Pengantar Konsep Dasar Keperawatan*, Jakarta: Salemba Medika.

Husein Umar, 2007, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Refika Aditama

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2006. *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Refika Aditama

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke Tujuh, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Mangkuprawira, Sjafrli. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.

Marwansyah. 2010. *Manajemen sumber daya manusia*. Alfabeta:Bandung.

Mathis, R dan Jackson, W. 2006. *Human Resources Development* (Track MBA series/terjemahan). Jakarta; Prestasi Pustaka

Moehersono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Pabundu, Tika, 2006, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Jakarta: Cetakan Pertama, PT Bumi Aksara.

Robbins SP, dan Judge. 2007, *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Sedarmayanti, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*, Bandung: PT. Refika Aditama

- Simanjuntak, Payaman J. 2011 *Manajemen & Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
- Sopiah. 2008, *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Subekhi, Akhmad, Mohammad Jauhar. 2012. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prestasi Pustaka Jakarta. Jakarta.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana. Prenada Media Group
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Parsada.
- Yani, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.