

**PENGARUH KOMPETENSI, STRES KERJA DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS PADA PT. PKP)**

SKRIPSI

Oleh :

VRIDO HERIYANTO

20180500190

JURUSAN MANAJEMEN

KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA



**FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG
2022**

**PENGARUH KOMPETENSI, STRES KERJA DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS PADA PT. PKP)**

SKRIPSI

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar
Sarjana Pada Jurusan Manajemen Fakultas Bisnis
Universitas Buddhi Dharma Tangerang
Jenjang Pendidikan Strata**

Oleh :

VRIDO HERIYANTO

20180500190



**FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG
2022**

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG**

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Vrido Heriyanto
NIM : 20180500190
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi, Stres Kerja dan Kompensasi terhadap
Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. PKP).

Usulan skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dalam pembuatan skripsi.

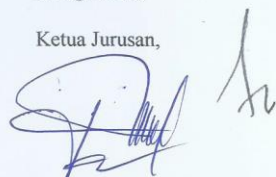
Tangerang, 24 Maret 2022

Menyetujui,
Pembimbing,



Fidellis Wato Tholok, S.E., M.M.
NIDN : 0401127407

Mengetahui,
Ketua Jurusan,



Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN : 0410067609

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG**

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi, Stres Kerja dan Kompensasi terhadap
Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. PKP).

Disusun oleh,

Nama Mahasiswa : Vrido Heriyanto
NIM : 20180500190
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Bisnis

Skripsi ini kami setuju untuk dipertahankan di depan Tim Penguji Universitas Buddhi
Dharma sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar **Sarjana Manajemen**
(S.M.).


Tangerang, 20 Juli 2022

Menyetujui,
Pembimbing,



Fidellis Wato Tholok, S.E., M.M.
NIDN : 0401127407

Mengetahui,
Ketua Jurusan,



Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN : 0410067609

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG**

REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Fidellis Wato Tholok, S.E., M.M.
Kedudukan : Pembimbing

Menyatakan bahwa,

Nama Mahasiswa : Vrido Heriyanto
NIM : 20180500190
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi, Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. PKP).

Telah layak untuk mengikuti sidang skripsi. ~

Tangerang, 22 Juli 2022

Menyetujui,

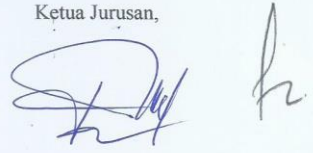
Pembimbing,



Fidellis Wato Tholok, S.E., M.M.
NIDN : 0401127407

Mengetahui,

Ketua Jurusan,



Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN : 0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PENGESAHAN

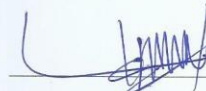
Nama Mahasiswa : Vrido Heriyanto
NIM : 20180500190
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi, Stres Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. PKP).

Telah dipertahankan dan dinyatakan **LULUS** pada Yudisium dalam Predikat "**SANGAT MEMUASKAN**" oleh Tim Penguji pada hari Senin, tanggal 08 Agustus 2022.

Nama Penguji

Tanda Tangan

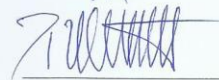
Ketua Penguji : Agus Kusnawan, S.E., M.M.
NIDN : 0421107101



Penguji I : Sutrisna, S.E., S.H., M.M., M.Kn.
NIDN : 0421077402



Penguji II : Pujiarti, S.E., M.M.
NIDN : 0419096601



Dekan Fakultas Bisnis,



Rr. Dian Anggraeni, S.E., M.Si.
NIDN : 0427047303



SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis, skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana di Universitas Buddhi Dharma ataupun di Universitas lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan original penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dosen pembimbing.
3. Dalam karya tulis tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis dengan jelas dan dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis, skripsi ini tidak terdapat (kebohongan) pemalsuan, seperti : buku, artikel, jurnal, data sekunder, data responden, data kuesioner, pengolahan data, dan pemalsuan tanda tangan dosen atau Ketua Jurusan atau Dekan atau Rektor Universitas Buddhi Dharma yang dibuktikan dengan keasliannya.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis saya ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Buddhi Dharma.

Tangerang, 24 Juli 2022

Yang membuat pernyataan,



Vrido Heriyanto
NIM: 20180500190

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG
SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH**

Dibuat oleh,

NIM : 20180500190
Nama : Vrido Heriyanto
Jenjang Studi : Strata 1
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyetujui untuk memberikan izin kepada pihak Universitas Buddhi Dharma, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah kami yang berjudul: "Pengaruh Kompetensi, Stres Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. PKP)".

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini pihak Universitas Buddhi Dharma berhak menyimpan, mengalih media atau formatkan, mengelola dalam pangkalan data (database), mendistribusikannya dan menampilkan atau mempublikasikannya di *internet* atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu minta izin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta karya ilmiah tersebut.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan Universitas Buddhi Dharma, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Tangerang, 08 Agustus 2022

Penulis,



(Vrido Heriyanto)

PENGARUH KOMPETENSI, STRES KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT. PKP)

ABSTRAK

Tujuan dilakukannya penelitian ini untuk mengetahui apakah kompetensi, stres kerja serta kompensasi memiliki dampak, juga signifikan atau tidaknya terhadap kinerja pada karyawan PT. PKP.

Adapun metode yang dipakai dalam penelitian ini yaitu deskriptif kuantitatif dengan didukung penyebaran kuesioner sebagai media pengumpulan data terhadap karyawan PT. PKP secara acak atau bisa disebut dengan *nonprobability sampling*. Lalu data yang telah didapat diolah dengan mengandalkan *software SPSS* versi 25.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa ketiga variabel independen memiliki hubungan positif terhadap variabel dependen, namun hanya 2 variabel dari 3 yang signifikan, yaitu kompensasi dengan nilai $0,00 < 0,05$, dan stres kerja dengan nilai $0,01 < 0,05$ terhadap variabel terkait, yaitu kinerja.

Kesimpulan dari yang peneliti dapat dalam penelitian ini adalah kompetensi, stres kerja dan kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja, namun kompetensi tidak memiliki pengaruh signifikan seperti stres kerja dan kompensasi terhadap kinerja.

Kata Kunci: Kompetensi, Stres Kerja, Kompensasi dan Kinerja

**THE EFFECT OF COMPETENCY, WORK STRESS AND COMPENSATION
ON EMPLOYEE PERFORMANCE (CASE STUDY IN PT. PKP)**

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine whether competence, work stress and compensation have an impact, also significant or not on the performance of employees of PT. PKP.

The method used in this research is descriptive quantitative supported by the distribution of questionnaires as a medium for collecting data on employees of PT. PKP randomly or can be called non-probability sampling. Then the data that has been obtained is processed by relying on SPSS version 25 software.

The results of this study indicate that the three independent variables have a positive relationship to the dependent variable, but only 2 of the 3 variables are significant, namely compensation with a value of $0.00 < 0.05$, and work stress with a value of $0.01 < 0.05$ towards related variables, namely performance.

The conclusion from what researchers can in this study is that competence, work stress and compensation have an influence on performance, but competence does not have a significant effect such as work stress and compensation on performance.

Keywords: Competence, Job Stress, Compensation and Performance

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan begitu banyak berkat serta karunia-Nya terhadap penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “PENGARUH KOMPETENSI, STRES KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT. PKP)”, yang dimana penulisan skripsi ini menjadi syarat bagi penulis untuk dapat menyelesaikan program studi strata satu (S1) di Universitas Buddhi Dharma Tangerang.

Selesainya penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan serta bimbingan dari banyak pihak. Dengan demikian, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih sebesar-besarnya terhadap pihak-pihak terkait yang telah memberikan bantuan, baik itu berupa ilmu, materi ataupun dukungan moral, yang telah disampaikan secara langsung maupun tidak langsung sehingga terselesaikannya skripsi ini, terutama kepada :

1. Bapak Dr. Suryadi Winata, S.E., M.M., M.Si., Ak., CA selaku Rektor Universitas Buddhi Dharma.
2. Ibu Rr. Dian Anggraeni, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma.
3. Bapak Eso Hernawan, S.E., M.M, selaku Ketua Jurusan Manajemen (S1) Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma.

4. Bapak Fidellis Wato Tholok, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing yang telah membantu dan memberikan arahan sehingga skripsi ini dapat penulis selesaikan.
5. Seluruh dosen pengajar Universitas Buddhi Dharma yang telah memberikan bimbingan perkuliahan serta bekal ilmu pengetahuan yang telah diberikan kepada penulis selama masa perkuliahan.
6. Kepada orang tua serta kakak dan adik saya yang senantiasa memberikan saya semangat serta doa terbaiknya hingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.
7. Kepada keluarga paman saya, Pak Andreas Lugiarto dan keluarga yang telah memberikan semangat serta membiayai kuliah saya hingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.
8. Kepada Ci Eva Putri, Shella Natasia dan semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu penulis hingga akhir penulisan skripsi ini, terima kasih atas bantuannya.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penyusunan skripsi ini karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman penulis. Akhir kata semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Tangerang Selatan, 25 Juli 2022

Vrido Heriyanto

20180500190

DAFTAR ISI

Halaman

JUDUL LUAR

JUDUL DALAM

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI

LEMBAR PENGESAHAN

SURAT PERNYATAAN

LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

ABSTRAK..... i

ABSTRACT..... ii

KATA PENGANTAR..... iii

DAFTAR ISI..... v

Daftar Tabel..... xi

Daftar Gambarxiv

DAFTAR LAMPIRAN xv

BAB I PENDAHULUAN 1

A. Latar Belakang Masalah 1

B. Identifikasi Masalah 4

C. Rumusan Masalah 4

D.	Tujuan Penelitian.....	5
E.	Manfaat Penelitian.....	5
F.	Sistematika Penulisan	6
BAB II LANDASAN TEORI.....		8
A.	Gambaran Umum Teori	8
1.	Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.	Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	9
3.	Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
4.	Kompetensi	13
5.	Karakteristik Kompetensi.....	14
6.	Pentingnya Kompetensi	16
7.	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi.....	17
8.	Stres Kerja.....	19
9.	Penyebab Stres Kerja.....	20
10.	Dampak Stres terhadap Produktivitas	23
11.	Kompensasi.....	24
12.	Tujuan Kompensasi	25
13.	Jenis Kompensasi	26
14.	Kinerja Karyawan.....	28
15.	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	29

16.	Indikator Kinerja	30
B.	Penelitian Terdahulu	31
C.	Kerangka Pemikiran	33
D.	Perumusan Hipotesis	33
BAB III METODE PENELITIAN		35
A.	Jenis Penelitian	35
B.	Objek Penelitian	36
1.	Sejarah Singkat PT. PKP	36
2.	Visi dan Misi PT. PKP	37
C.	Jenis dan Sumber Data	37
1.	Jenis Data	37
2.	Sumber Data	38
D.	Populasi dan Sampel	39
1.	Populasi	39
2.	Sampel	39
E.	Teknik Pengumpulan Data	41
1.	Teknik Pengumpulan Data Primer	42
2.	Teknik Pengumpulan Data Sekunder	42
F.	Operasionalisasi Variabel Penelitian	43
1.	Variabel Bebas	43

2.	Variabel Terikat	43
G.	Teknik Analisis Data.....	46
1.	Teknik Analisis Data	46
2.	Frekuensi Data	46
3.	Uji Validitas.....	47
4.	Uji Reliabilitas	47
5.	Analisis Regresi Linear Berganda	49
6.	Analisis Korelasi Berganda.....	49
7.	Uji Hipotesis	50
BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....		53
A.	Deskripsi Hasil Data Penelitian.....	53
B.	Uji Frekuensi.....	55
1.	Uji Frekuensi Variabel Kompetensi (X_1) karyawan PT. PKP.....	55
2.	Uji Frekuensi Variabel Stres Kerja (X_2) pada karyawan PT. PKP..	67
3.	Uji Frekuensi Variabel Kompensasi (X_3) pada karyawan PT. PKP	77
4.	Uji Frekuensi Variabel Kinerja (Y) pada karyawan PT. PKP.....	87
C.	Uji Validitas dan Uji Realibitas.....	97
1.	Uji Validitas dan Uji Realibitas Variabel Kompetensi (X_1).....	97

2.	Uji Validitas dan Uji Realibilitas Variabel Stres Kerja (X_2).....	99
3.	Uji Validitas dan Uji Realibilitas Variabel Kompensasi (X_3)	102
4.	Uji Validitas dan Uji Realibilitas Variabel Kinerja (Y).....	104
D.	Uji Hipotesis	106
1.	Analisis Korelasi Berganda.....	107
2.	Analisis Regresi Linear Berganda	110
3.	Uji Koefisiensi Determinasi (R^2)	111
4.	Uji F.....	113
5.	Uji T.....	114
E.	Pembahasan	116
1.	Pengaruh dari Kompetensi (X_1) terhadap Kinerja (Y) pada karyawan PT. PKP.....	116
2.	Pengaruh dari Stres Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) pada karyawan PT. PKP.....	117
3.	Pengaruh dari Kompensasi (X_3) terhadap Kinerja (Y) pada karyawan PT. PKP.....	118
4.	Pengaruh dari Kompetensi (X_1), Stres Kerja (X_2) dan Kompensasi (X_3) terhadap Kinerja (Y) pada karyawan PT. PKP	118
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		120
A.	Kesimpulan	120

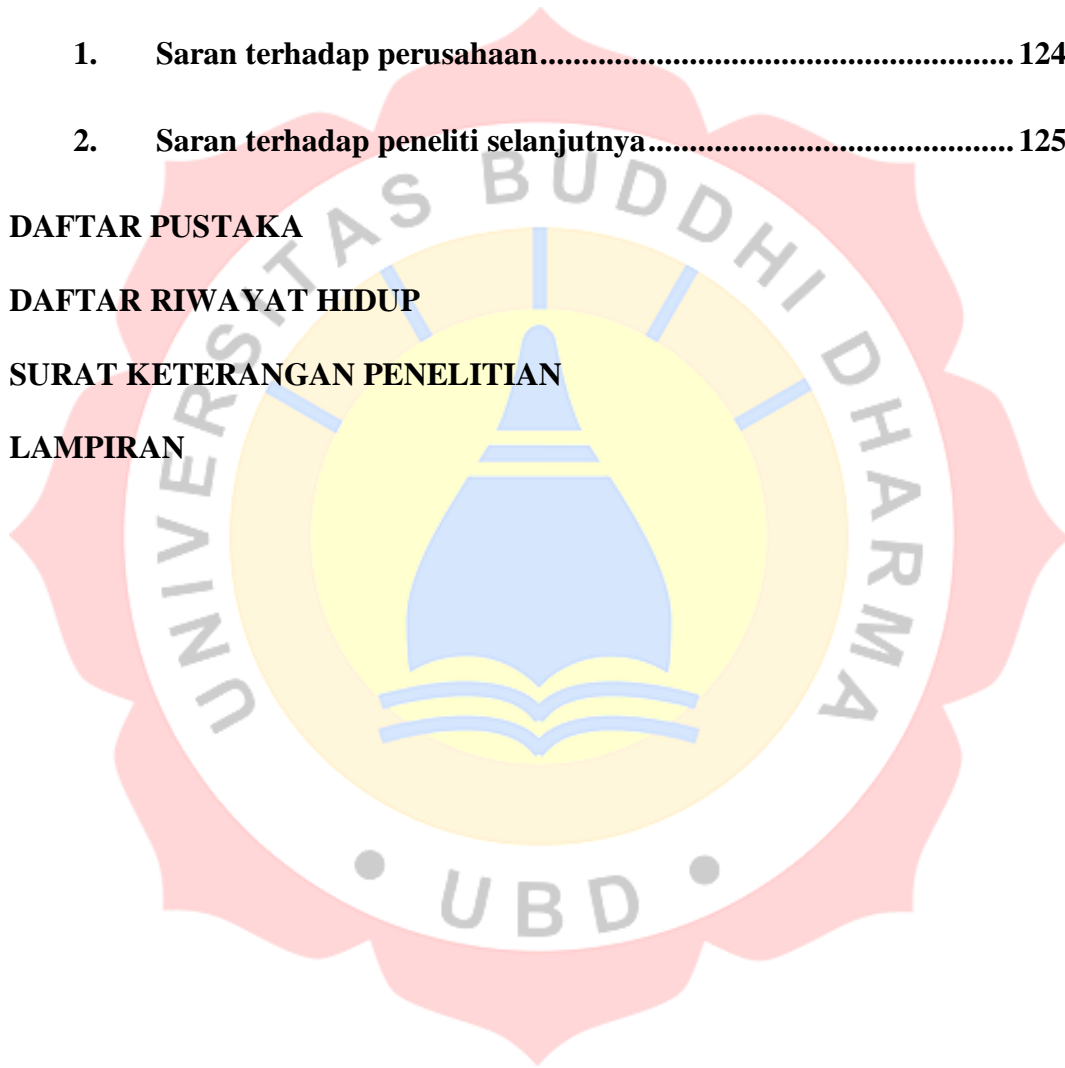
5.	Kesimpulan Umum	120
B.	Kesimpulan Khusus.....	122
C.	Implikasi.....	123
D.	Saran	124
1.	Saran terhadap perusahaan.....	124
2.	Saran terhadap peneliti selanjutnya.....	125

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

LAMPIRAN



Daftar Tabel

Tabel II.1 Penelitian Terdahulu	31
Tabel III.1	39
Tabel III.2 Operasional Variabel	44
Tabel IV.1 Jenis Kelamin Berdasarkan Data Responden	53
Tabel IV.2 Usia Berdasarkan Data Responden	54
Tabel IV.3 Tingkat Pendidikan Berdasarkan Data Responden.....	55
Tabel IV.4 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X1 Pernyataan 1	57
Tabel IV.5 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X1 Pernyataan 2	58
Tabel IV.6 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X1 Pernyataan 3	59
Tabel IV.7 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X1 Pernyataan 4	60
Tabel IV.8 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X1 Pernyataan 5	61
Tabel IV.9 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X1 Pernyataan 6	62
Tabel IV.10 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X1 Pernyataan 7 ...	63
Tabel IV.11 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X1 Pernyataan 8 ...	64
Tabel IV.12 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X1 Pernyataan 9 ...	65
Tabel IV.13 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X1 Pernyataan 10 .	66
Tabel IV.14 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X2 Pernyataan 1 ...	67
Tabel IV.15 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X2 Pernyataan 2 ...	68
Tabel IV.16 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X2 Pernyataan 3 ...	69
Tabel IV.17 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X2 Pernyataan 4 ...	70
Tabel IV.18 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X2 Pernyataan 5 ...	71
Tabel IV.19 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X2 Pernyataan 6 ...	72

Tabel IV.20	Tanggapan Responden Mengenai Variabel X2 Pernyataan 7 ...	73
Tabel IV.21	Tanggapan Responden Mengenai Variabel X2 Pernyataan 8 ...	74
Tabel IV.22	Tanggapan Responden Mengenai Variabel X2 Pernyataan 9 ...	75
Tabel IV.23	Tanggapan Responden Mengenai Variabel X2 Pernyataan 10 .	76
Tabel IV.24	Tanggapan Responden Mengenai Variabel X3 Pernyataan 1 ...	77
Tabel IV.25	Tanggapan Responden Mengenai Variabel X3 Pernyataan 2 ...	78
Tabel IV.26	Tanggapan Responden Mengenai Variabel X3 Pernyataan 3 ...	79
Tabel IV.27	Tanggapan Responden Mengenai Variabel X3 Pernyataan 4 ...	80
Tabel IV.28	Tanggapan Responden Mengenai Variabel X3 Pernyataan 5 ...	81
Tabel IV.29	Tanggapan Responden Mengenai Variabel X3 Pernyataan 6 ...	82
Tabel IV.30	Tanggapan Responden Mengenai Variabel X3 Pernyataan 7 ...	83
Tabel IV.31	Tanggapan Responden Mengenai Variabel X3 Pernyataan 8 ...	84
Tabel IV.32	Tanggapan Responden Mengenai Variabel X3 Pernyataan 9 ...	85
Tabel IV.33	Tanggapan Responden Mengenai Variabel X3 Pernyataan 10 .	86
Tabel IV.34	Tanggapan Responden Mengenai Variabel Y Pernyataan 1	87
Tabel IV.35	Tanggapan Responden Mengenai Variabel Y Pernyataan 2	88
Tabel IV.36	Tanggapan Responden Mengenai Variabel Y Pernyataan 3	89
Tabel IV.37	Tanggapan Responden Mengenai Variabel Y Pernyataan 4	90
Tabel IV.38	Tanggapan Responden Mengenai Variabel Y Pernyataan 5	91
Tabel IV.39	Tanggapan Responden Mengenai Variabel Y Pernyataan 6	92
Tabel IV.40	Tanggapan Responden Mengenai Variabel Y Pernyataan 7	93
Tabel IV.41	Tanggapan Responden Mengenai Variabel Y Pernyataan 8	94
Tabel IV.42	Tanggapan Responden Mengenai Variabel Y Pernyataan 9	95

Tabel IV.43 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Y Pernyataan 10 ...	96
Tabel IV.44 Uji Validitas Variabel Kompetensi (X₁).....	97
Tabel IV.45 Uji Realibilitas Variabel Kompetensi (X₁).....	97
Tabel IV.46 Uji Realibilitas Variabel Kompetensi (X₁).....	98
Tabel IV.47 Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X₂)	99
Tabel IV.48 Uji Realibilitas Variabel Stres Kerja (X₂).....	100
Tabel IV.49 Uji Realibilitas Variabel Stres Kerja (X₂).....	101
Tabel IV.50 Uji Validitas Variabel Kompensasi (X₃)	102
Tabel IV.51 Uji Realibilitas Variabel Kompensasi (X₃)	102
Tabel IV.52 Uji Realibilitas Variabel Kompensasi (X₃)	103
Tabel IV.53 Uji Validitas Variabel Kinerja (Y).....	104
Tabel IV.54 Uji Realibilitas Variabel Kinerja (Y).....	105
Tabel IV.55 Uji Realibilitas Variabel Kinerja (Y).....	105
Tabel IV.56 Statistik Deskriptif Variabel Penelitian (X₁, X₂, X₃, dan Y).....	107
Tabel IV.57 Correlations	108
Tabel IV.58 Variables Entered/Removed	110
Tabel IV.59 Model Summary	111
Tabel IV.60 Anova	113
Tabel IV.61 Coefficients	114

Daftar Gambar

Gambar II.1.....33



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Lampiran 2 Tabel Jawaban Responden

Lampiran 3 Tabel r, Tabel f, Tabel t

Lampiran 4 Hasil pengolahan SPSS 25



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi adalah orang-orang yang bekerja di dalam sebuah perusahaan dengan menggunakan kemampuan, talenta dan pengetahuan mereka, agar perusahaan di tempat mereka bekerja dapat mencapai tujuannya. Setiap bagian perusahaan memiliki peran sumber daya manusia masing-masing yang disetiap bidangnya memiliki aspek penting dalam keberhasilan perusahaan mencapai visinya, tidak hanya terpaku pada bagian tingkat menengah hingga atas perusahaan saja. Untuk perusahaan agar terus dapat berkompetitif dengan kompetitornya, selain perusahaan harus bisa mendapat sumber daya manusia yang kompeten, mereka juga harus dapat bisa untuk mengembangkan dan melatih sumber daya manusia tersebut agar kemampuan mereka tidak berhenti dititik itu saja.

Untuk terus menjaga serta mengembangkan kualitas sumber daya manusia di dalam sebuah perusahaan, diperlukan juga bagian yang berkompentensi untuk mengurus dibidang tersebut, yaitu manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia menjadi salah satu bagian krusial yang dibutuhkan perusahaan dalam upaya untuk pengembangan, melatih, memotivasi dan juga mengevaluasi terhadap sumber daya perusahaan secara menyeluruh. Dengan adanya peranan manajemen sumber daya manusia, karyawan pada perusahaan akan dibentuk menjadi lebih baik dan maksimal untuk mencapai potensi mereka ataupun menembuka potensi baru mereka.

Sudah bukan hal baru lagi bagi orang-orang bahwa perusahaan selalu mencari pekerja yang memiliki kompetensi untuk dapat berkontribusi aktif terhadap perusahaan. Kompetensi merupakan salah satu syarat penting untuk dapat menjadi sumber daya manusia yang berkualitas. Kompetensi itu sendiri secara umum adalah kemampuan seorang individu untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Maka itu, sudah dapat dipastikan untuk menjadi sumber daya manusia yang unggul, sumber daya manusia berkualitas akan terlihat dari kompetensinya dalam segi *soft skill* dan *hard skill* mereka, begitu juga sebaliknya. Apabila sumber daya manusia kurang berkompentensi dalam pekerjaannya, tentu akan berdampak pada kualitas kerjanya, baik dampak itu terjadi di dalam proses maupun hasil pekerjaan.

Selain kompetensi, stres kerja juga merupakan hal yang dapat berdampak pada kinerja sumber daya manusia. Tanpa melihat tingkat jabatan seseorang, stres kerja dapat terjadi kepada siapapun dalam dunia kerja. Pada umumnya stres kerja adalah keadaan tekanan yang dirasakan manusia baik itu secara fisik maupun emosi akibat dari pekerjaannya. Efek stres kerja dapat berdampak pada kesehatan psikologis maupun biologis sumber daya manusia. Hal-hal yang kerap terjadi adalah emosi yang tidak stabil, sulit untuk tidur, cemas, dan lainnya. Dampak tersebut tentu akan mempengaruhi kinerja seseorang, baik secara jangka pendek maupun jangka panjang jika tidak segera diatasi.

Setelah karyawan memberikan kontribusi dengan kemampuannya dan menerima berbagai tekanan dalam pekerjaannya, tentu ada harapan dari

karyawan terhadap perusahaan untuk dapat memberikan tanda penghargaan. Umumnya hal tersebut disebut sebagai kompensasi. Kompensasi sendiri adalah pemberian tanda jasa dari perusahaan terhadap karyawannya dengan berbagai bentuk hal seperti bonus, fasilitas, tunjangan dan lainnya atas hasil kerja karyawan. Pemberian kompensasi juga bisa berdampak positif bagi perusahaan, misalkan untuk menguatkan *sense of belonging* karyawan terhadap perusahaan, menurunkan *turnover* karyawan dan juga bisa menambah kinerja karyawan. Pada kenyataannya, masih banyak terdapat perusahaan yang dirasa lalai atau menganggap remeh akan hal tersebut yang malah berdampak merugikan kedua belah pihak.

Dari tulisan diatas dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan sebagai dasar kualifikasi seseorang dalam sebuah pekerjaan, stres kerja sebagai tekanan dalam pekerjaan yang diterima oleh pekerja dan kompensasi sebagai bentuk penghargaan atas prestasi karyawan dalam pekerjaannya. Ketiga hal diatas akan selalu ada di dunia kerja dan sangat berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan. Kinerja sendiri merupakan hasil pekerjaan seseorang yang dapat dilihat atau dinilai dari kriteria pekerjaan tersebut. Maka itu, besar kecilnya kinerja sumber daya manusia di dalam perusahaan akan berdampak pada keadaan perusahaan tersebut kedepannya.

PT. PKP merupakan sebuah perusahaan yang bergerak pada bidang produksi kertas di Indonesia. Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan, terdapat data yang menunjukkan bahwa kinerja beberapa karyawan masih tergolong rendah. Adapun hipotesa mengenai faktor-faktor yang

mempengaruhi hal tersebut ialah kurangnya kemampuan serta keterampilan mereka dalam pekerjaannya. Selain itu, terdapat juga tekanan dalam pekerjaan yang dapat menambah beban karyawan dalam mengerjakan tugasnya. Dan faktor terakhir yang mungkin bertanggung jawab atas kurangnya kinerja karyawan pada PT. PKP ialah mengenai kompensasi yang belum merata terhadap beberapa bagian mengenai tunjangan hari raya.

Berdasarkan uraian yang saling berkesinambungan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian sekaligus menyusun rangkaian skripsi untuk memenuhi syarat kelulusan akademik penulis. Judul yang akan diberikan atas penelitian skripsi tersebut adalah : **“Pengaruh Kompetensi, Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. PKP)”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan data yang diuraikan dilatar belakang, identifikasi penulis terhadap permasalahan tersebut adalah:

1. Apakah tingkat kompetensi dapat mempengaruhi seseorang dalam kinerjanya?
2. Apakah stres kerja dapat mempengaruhi seseorang dalam kinerjanya?
3. Apakah kompensasi dapat mempengaruhi seseorang dalam kinerjanya?
4. Apakah kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh tingkat kompetensi, stres kerja dan kompensasi pekerjaannya?

C. Rumusan Masalah

Berlandaskan dari latar belakang yang telah dijabarkan diatas, penulis menentukan permasalahan yang akan dibahas berupa :

1. Bagaimana pengaruh tingkat kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT. PKP?
2. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. PKP?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. PKP?
4. Bagaimana pengaruh tingkat kompetensi, stres kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. PKP?

D. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui variabel-variabel yang telah diuraikan dilatar belakang, yaitu Kompetensi, Stres Kerja dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. PKP. Tujuan dilakukan penelitian ini adalah :

1. Mengetahui pengaruh tingkat kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT. PKP.
2. Mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. PKP.
3. Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. PKP.
4. Mengetahui pengaruh tingkat kompetensi, stres kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. PKP.

E. Manfaat Penelitian

Diharapkan manfaat dari penelitian ini dapat dirasakan oleh berbagai pihak, bagi yang terlibat maupun tidak, yaitu :

1. Bagi Penulis

Sebagai salah satu media untuk mengaplikasikan pengetahuan dari disiplin ilmu yang telah dipelajari semasa kuliah dan membuka

pengetahuan baru secara nyata, baik dalam praktisi maupun teoritis di lapangan.

2. Bagi Karyawan dan Perusahaan

Dapat dijadikan penelitian ini bisa menjadi tambahan informasi bagi objek yang terkait secara langsung maupun tidak langsung. Dapat menjadi sebuah perbandingan atas penelitian maupun teori-teori yang sudah ada sebelumnya mengenai variabel-variabel terkait.

3. Bagi Pihak-Pihak Lain

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat membuka wawasan baru, menambah informasi serta menjadi pengembang ilmu pengetahuan bagi pihak-pihak yang memiliki ketertarikan pada isu yang sama.

F. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan laporan agar terlihat lebih tertata, penelitian ini akan dibagi menjadi ke dalam lima bab yang meliputi :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab yang diisi oleh latar belakang masalah, identifikasi terkait masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab yang berisikan gambaran umum mengenai teori yang digunakan terkait dengan variabel independen (bebas) dan

dependen (terikat), hasil penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan perumusan hipotesa.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Berisikan gambaran umum penelitian, objek penelitian, jenis penelitian dan sumber data, populasi, dan sampel, teknik pengumpulan data, operasionalisasi variabel penelitian, teknis analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab IV berisikan deskripsi hasil daripada penelitian terhadap variabel independen dan dependen yang telah dilakukan serta terdapat pembahasan dan pengujian hipotesis.

BAB V : PENUTUP

Berisikan kesimpulan yang merupakan hasil dari analisis terhadap pokok permasalahan penelitian beserta pemberian saran-saran terhadap permasalahan tersebut.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Gambaran Umum Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu yang melakukan perencanaan, melakukan pengarahan, dan melakukan pemeliharaan terhadap tenaga kerja perusahaan, agar mereka lebih efektif dan efisien dalam pekerjaannya sehingga memiliki hasil yang maksimal guna mencapai tujuan perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia berlandaskan pada gagasan bahwa karyawan adalah manusia, bukan alat dan bukan hanya menjadi sesuatu yang dapat di eksploitasi. Secara tidak langsung dapat dikatakan juga bahwa manajemen sumber daya manusia adalah sebuah manajemen yang mengatur, merawat, mengembangkan sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan. Berikut merupakan pernyataan beberapa ahli terkait pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia :

Menurut (Hamali, 2018, p. 2) menyatakan bahwa :

“Manajemen SDM merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya”

Menurut (Mangkunegara, 2017, p. 2) menyatakan bahwa :

“Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian,

pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”

Menurut (Parameswari et al., 2020) menyatakan bahwa :

“Human resources are the only resources that have the intellect, feelings, desires, abilities, skills, knowledge, encouragement, power and work. A potential resource is very influential on the efforts of the organization in achieving its goals. However advanced technology is, information is developed, capital is available and sufficient, but without human resources, it will be difficult for organizations to achieve their goals”.

Menurut (I. Gunawan et al., 2021) juga berkata bahwa :

“Human resources are required to be able to work as efficiently as possible, in other words, the sacrifice is minimal but has a tremendous impact on the company.”

Dari berbagai definisi yang para ahli kemukakan diatas, penulis dapat menarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah sebuah sistem manajemen yang melakukan berbagai bentuk upaya dan proses terhadap pekerja untuk terus dapat mengembangkan mereka, dengan cara yang tersistematis dan terukur agar secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan.

2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Sudaryo et al., 2018, p. 6) menyatakan bahwa :

“Tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi manajemen sumber daya manusia (karyawan) terhadap organisasi/lembaga dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan”

Sedangkan menurut Mathis dan Jackson dalam (Riniwati, 2016, p. 37) menyatakan bahwa :

“Tujuan manajemen SDM ialah meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial.

3. Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Pada umumnya, manfaat dari manajemen sumber daya manusia itu merupakan sebagai penentu kualitas sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan. Manajemen sumber daya manusia memiliki tanggung jawab untuk melakukan perencanaan yang berhubungan dengan perekrutan dan pengembangan sumber daya manusia, juga melakukan seleksi dan penarikan yang berhubungan dengan kualitas individu dari sumber daya manusia tersebut.

Untuk memperoleh pengetahuan yang lebih jelas dan lengkap mengenai fungsi dari manajemen sumber daya manusia, penulis juga menyertakan penjelasan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia menurut (Ganyang, 2018, p. 7–11) yang dijelaskan sebagai berikut :

a. Fungsi Manajerial

1) Perencanaan

Merupakan sebuah fungsi mengenai hal-hal yang menyangkut tentang sumber daya manusia, yang berkaitan dengan kebijakan, pemilihan alternative strategi serta penetapan tujuan.

2) Pengorganisasian

Merupakan sebuah fungsi untuk mewujudkan terjalinnya relasi baik antar individu, kelompok serta setiap bagian di perusahaan secara kondusif, yang bertujuan untuk terjadinya berkesinambungan antara

satu bagian dengan yang lain dalam menjalankan pekerjaan agar mencapai tujuan perusahaan.

3) Penempatan

Merupakan sebuah fungsi dimana manajemen dapat mencari karyawan yang cocok untuk mengisi jabatan kosong yang diperlukan oleh perusahaan.

4) Kepemimpinan

Merupakan sebuah fungsi dimana manajemen dapat mengatur setiap bagian perusahaan, baik itu perorangan atau kelompok untuk dapat melakukan pekerjaan yang telah diberikan dengan potensi yang mereka miliki secara maksimal agar tercapai tujuan perusahaan.

5) Pengendalian

Merupakan sebuah fungsi yang menjaga agar rencana dalam pelaksanaan tugas karyawan dapat sesuai dengan yang telah disusun, agar tercapainya tujuan perusahaan. Terdapat empat tahap untuk menjalankan pengendalian yang antara adalah penetapan standar kerja, mengukur kinerja karyawan, membandingkan dengan standar ketetapan perusahaan, dan mengambil tindakan yang dibutuhkan oleh perusahaan.

b. Fungsi Operasional

1) Pengadaan Karyawan

Merupakan sebuah fungsi untuk mencari karyawan dalam segi kuantitas dan kualitas, dimana mereka memiliki kemampuan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pada umumnya karyawan baru bisa

didapatkan melalui dua sumber, yaitu sumber intern dan juga sumber eksternal dari perusahaan yang bersangkutan. Perusahaan biasanya menseleksi atau menyaring karyawan baru dengan perpaduan berbagai teknik, antara lain tes tersebut berupa tes potensi akademik, tes psikologis, tes praktik serta tes melalui wawancara.

2) Pengembangan Karyawan

Karyawan yang telah direkrut oleh perusahaan, akan dilakukan pengembangan kepada karyawan tersebut. Dua metode yang dapat diterapkan dalam program pengembangan adalah pelatihan dan pendidikan. Pendidikan lebih difokuskan kepada *conceptual skills*, dengan biaya cukup tinggi. Sedangkan pelatihan biasanya akan diarahkan kepada tingkat karyawan operasional yaitu *technical skills*, waktu yang lebih lama.

3) Pemberian Kompensasi

Kompensasi adalah sebuah sistem balas jasa terhadap usaha karyawan oleh perusahaan, dalam proses pencapaian tujuan perusahaan. Kompensasi terbagi menjadi dua, yaitu kompensasi secara langsung yang antara lain berupa upah atau gaji, dan insentif. Sedangkan kompensasi tidak langsung dapat berupa tunjangan ataupun fasilitas yang baik.

4) Program Integrasi Karyawan

Perusahaan menerapkan program integrasi karyawan biasanya dapat dilakukan dengan beberapa cara, terlebih lagi jika menyangkut kebutuhan karyawan, motivasi, disiplin, dan partisipasi karyawan.

5) Pemeliharaan Karyawan

Pemeliharaan karyawan adalah salah satu cara untuk perusahaan meyakinkan karyawan agar karyawan merasa mereka adalah bagian dari perusahaan dan juga dibutuhkan, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih baik dan juga ikhlas. Pemeliharaan karyawan dapat direalisasikan dengan berbagai program, antara lain seperti pengendalian konflik di lingkungan perusahaan, perhatian terhadap kesehatan dan keselamatan kerja, sistem komunikasi kerja yang baik.

6) Pemutusan Hubungan Kerja

Perusahaan memiliki program pemutusan hubungan kerja dimana perusahaan akan memberhentikan masa kerja karyawan di perusahaan. Pemberhentian secara terhormat biasanya terjadi karena alasan karyawan memasuki masa pension, atau karena kontrak kerja berakhir. Sedangkan pemberhentian secara tidak terhormat juga dapat terjadi dikarenakan misalnya karyawan melanggar peraturan yang berlaku di perusahaan atau melanggar hukum yang berlaku secara nasional.

4. Kompetensi

Kompetensi dapat diartikan sebagai aspek kemampuan seseorang yang didalamnya terdapat pengetahuan dan keterampilan yang juga ditunjang oleh karakteristik atau sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaannya tersebut.

Berikut merupakan beberapa pernyataan mengenai penjelasan dari pengertian apa itu kompetensi yang penulis dapat berdasarkan menurut beberapa ahli :

Menurut (Edison et al., 2016) menyatakan bahwa :

“Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap.”

Menurut Robbin dalam (Tannady, 2017) menyatakan bahwa :

“Kemampuan (ability) atau kapasitas seseorang untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, dimana kemampuan ini ditentukan oleh 2 (dua) faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik”

Menurut Wibowo dalam (Sudaryo et al., 2018) menyatakan bahwa :

“Kompetensi sebagai kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan, serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh bercirikan profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang penting atau sebagai sebuah unggulan.”

Berdasarkan kutipan diatas, dapat penulis simpulkan bahwa kompetensi merupakan sebuah karakteristik seseorang yang terdiri dari pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dibutuhkan untuk melakukan sebuah pekerjaan.

5. Karakteristik Kompetensi

Menurut Spencer dan Spencer yang dikutip dari (Sudaryo et al., 2018, p. 178) mengemukakan bahwa kompetensi memiliki lima tipe atau elemen karakteristik yang berupa :

- a. Motif (motive), merupakan suatu hal yang secara terus-menerus dipikirkan atau diinginkan seseorang dan menjadi sebuah tindakan, Motif dapat mengarahkan, mendorong dan memiliki perilaku menuju tindakan atau tujuan yang telah dipikirkan seseorang secara konsisten.
- b. Sifat (trait), adalah karakteristik fisik dan respons yang sama terhadap sebuah situasi atau informasi. Prestasi seseorang pada pekerjaannya dapat dipengaruhi oleh karakternya, misalkan seperti kemampuan mengendalikan emosi, perhatian terhadap hal yang sangat detail, dan sebagainya.
- c. Konsep diri (self-concept), merupakan sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang. Misalkan konsep percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam mengatasi berbagai situasi adalah bagian dari konsep diri orang.
- d. Pengetahuan (knowledge), adalah informasi yang dimiliki orang dalam suatu bidang tertentu. Pengetahuan merupakan kompetensi yang rumit, karena bisa dipakai sebagai prediksi mengenai kemampuan seseorang, bukan apa yang akan dilakukan. Penyebab gagalnya prediksi prestasi kerja dikarenakan skor pada tes pengetahuan kerap gagal dalam menakar pengetahuan serta keterampilan dengan cara yang sebenarnya dipergunakan seseorang pada pekerjaannya.
- e. Keterampilan (skill), yaitu keahlian dalam mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi atau keterampilan kognitif meliputi pemikiran analitis dan konseptual.

6. Pentingnya Kompetensi

Menurut (Dessler, 2017) kompetensi merupakan hal yang penting dikarenakan oleh beberapa hal sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui cara berpikir sebab-akibat yang kritis

Hubungan strategis antara sumber daya manusia dan kinerja perusahaan adalah peta strategis yang menjelaskan proses implementasi strategis perusahaan. Dan ingatlah bahwa peta strategi ini merupakan kumpulan hipotesis mengenai hal apa yang menciptakan nilai (value) dalam perusahaan.

- b. Memahami prinsip pengukuran yang baik

Pondasi dasar kompetensi manajemen manapun sangat bergantung pada pengukuran yang baik. Khususnya, pengukuran harus menjelaskan dengan benar konstruksi tersebut.

- c. Memastikan hubungan sebab-akibat (causal)

Berpikir secara kausal dan memahami prinsip pengukuran membantu dalam memperkirakan hubungan kausal antara sumber daya manusia dan kinerja perusahaan. Dalam praktiknya, estimasi tersebut dapat berkisar dari asumsi judgemental hingga kuantitatif. Tugas yang paling penting adalah untuk merealisasikan bahwa estimasi tersebut adalah mungkin dan mengkalkulasikannya sebagai suatu kesempatan yang muncul.

- d. Mengkomunikasikan hasil kerja strategis sumber daya manusia pada atasan untuk mengatur kinerja strategis sumber daya manusia, harus mampu mengkomunikasikan pemahaman mengenai dampak strategis sumber daya manusia pada atasan.

7. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Menurut Michael Zwell dalam (Wibowo, 2017) terdapat faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kompetensi seseorang yaitu sebagai berikut :

1) Keyakinan dan nilai-nilai

Keyakinan seseorang mengenai dirinya ataupun mengenai orang lain akan sangat berpengaruh terhadap perilakunya. Jika seseorang berkeyakinan bahwa dirinya tidak kreatif dan inovatif, maka tidak akan ada usaha bagi mereka untuk berpikir mengenai cara baru maupun cara berbeda untuk melakukan sesuatu. Maka itu diperlukan bagi seseorang untuk berpikir positif baik mengenai dirinya maupun mengenai individu lain dan menunjukkan ciri orang yang berpikir visioner.

2) Keterampilan

Keterampilan cukup memiliki banyak peran terhadap kompetensi. Salah satunya dapat berdialog dihadapan umum adalah keterampilan yang bisa dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki. Keterampilan lainnya misalkan menulis juga dapat dikembangkan dengan instruksi, praktik dan umpan balik.

3) Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi dibutuhkan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi didepan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya.

4) Karakteristik Kepribadian

Kepribadian dapat berpengaruh terhadap kemampuan manajer serta pekerja disejumlah kompetensi, misalkan pada penyelesaian masalah, menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan.

5) Motivasi

Bisa dilakukan dengan memberikan dorongan, penghargaan terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat terjadi pengaruh positif terhadap motivasi seorang bawahan.

6) Isu Emosional

Perasaan tentang kewenangan dapat memengaruhi kemampuan komunikasi dan menyelesaikan masalah dengan manajer. Orang mungkin akan sukar mendengar perkataan orang lain apabila mereka tidak merasa didengar.

7) Kemampuan Intelektual

Pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis berpengaruh terhadap kemampuan intelektual seseorang. Tidak mungkin memperbaiki setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi.

8) Budaya Organisasi

Budaya organisasi memengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan sebagai berikut :

- a. Praktik rekrutmen dan seleksi
- b. Sistem penghargaan mengomunikasikan pada pekerja
- c. Praktik pengambilan keputusan
- d. Filosofi organisasi misi, visi, dan nilai-nilai berhubungan dengan semua kompetensi.
- e. Kebiasaan dan prosedur memberi informasi kepada pekerja tentang berapa banyak kompetensi yang diharapkan.
- f. Komitmen pada pelatihan dan pengembangan mengkomunikasikan pada pekerja tentang pentingnya kompetensi tentang kepemimpinan.

8. Stres Kerja

Stres kerja secara singkat merupakan salah satu fenomena yang dapat menyebabkan seorang individu merasakan stres dan terjadi di dalam dunia kerja. Stres kerja juga secara umum dapat dikatakan sebagai salah satu respon fisik maupun emosional terhadap tekanan yang diterima di dalam dunia kerja dan bersifat berbahaya terhadap kesehatan jika terjadi terus menerus.

Menurut (Ganyang, 2018, p. 252) pada bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Realita mengatakan :

“Stres dapat diartikan sebagai suatu keadaan di mana seseorang karyawan merasa tertekan secara psikologis dalam menghadapi beban pekerjaan dan lingkungan tempatnya bekerja”

Menurut (Nusran, 2019) dalam bukunya yang berjudul “Dunia Industri : Perpektif Psikologi Tenaga Kerja” mengatakan :

“Stres adalah suatu keadaan yang bersifat internal, yang bisa disebabkan oleh tuntutan fisik (badan), atau lingkungan, dan situasi sosial, yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol”

Menurut Kreitner dan Kinicki dalam (Sinambela, 2016, p. 472) mendefinisikan stres sebagai :

“Respons adaptif yang dihubungkan oleh karakteristik dan ataus proses psikologis individu, yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal, situasi, atau peristiwa yang menempatkan tuntutan psikologis/fisik khusus pada seseorang.”

Dapat disimpulkan dari kutipan-kutipan diatas bahwa stres kerja merupakan sebuah fenomena yang terjadi saat seseorang merasakan tekanan yang terjadi karena suatu situasi, yang pada akhirnya mempengaruhi fisik maupun psikologis individu dan sifat yang berbahaya.

9. Penyebab Stres Kerja

Menurut (Ganyang, 2018, p. 254) dalam bukunya yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep dan Realita” dituliskan beberapa faktor tertentu yang menyebabkan stres kerja, yaitu :

a. Beban Kerja

Beban kerja disetiap berbagai segmen perusahaan berbeda-beda, tergantung pada posisi dan tanggung jawab setiap anggota di perusahaan. Apabila karyawan menerima pekerjaan yang berada di luar kemampuannya, akan memicu perasaan beban kerja yang dapat menimbulkan rasa stres kerja pada karyawan yang bersangkutan.

b. Waktu Penyelesaian Kerja

Hal lain yang dapat memicu stres kerja merupakan tenggat waktu yang sangat sedikit. Hal tersebut dapat memicu pikiran, sikap, dan perilaku karyawan dan berdampak pada tidak fokusnya pada karyawan. Stres pada karyawan akan semakin dirasakan apabila tenggat waktu yang karyawan miliki semakin dekat pada jatuh tempo.

c. Pengawasan Kerja

Metode pengawasan sangat ketat oleh perusahaan terhadap karyawan dapat memicu rasa tertekan, sehingga muncul rasa ketidaknyamanan dalam menjalankan pekerjaannya. Juga terjadi sebaliknya, apabila tanpa adanya pengawasan dari perusahaan, dapat menimbulkan stres kerja terhadap karyawan karena mereka merasa tidak diperhatikan oleh perusahaan.

d. Suasana Kerja yang Tidak Nyaman

Ruang lingkup kerja yang tidak nyaman yang bersangkutan dengan hubungan setiap anggota perusahaan ataupun terhadap pemilik perusahaan dapat memicu stres pada karyawan yang perlu

melaksanakan tugas sehari-hari dalam ruang lingkup yang tidak kondusif tersebut.

e. Perbedaan Nilai

Nilai-nilai yang diakui oleh pimpinan dan diwajibkan kepada karyawan akan menimbulkan stres terhadap karyawan yang mempunyai nilai-nilai yang tidak sama dengan pimpinan.

f. Tidak Tersedianya Staf/Media Konsultasi

Jika karyawan mengalami stres, diperlukan orang yang ahli dibidang tersebut. Apabila perusahaan tidak memiliki tenaga ahli pada bidang tersebut atau tidak adanya media untuk karyawan berbagi rasa stres ataupun mencari solusi atas kondisi yang dihadapi mereka, maka akan berdampak pada tingkat stres karyawan dan dapat memuncak menjadi sebuah depresi berat.

g. Sanksi dari Perusahaan

Sanksi terhadap karyawan dari perusahaan dapat menimbulkan stres terhadap individu yang bersangkutan. Sanksi yang dirasakan terlalu berlebihan oleh karyawan atau sanksi yang diberikan dengan alasan yang tidak jelas atau dengan alasan yang tidak masuk akal oleh individu yang mendapat sanksi tersebut akan memicu stres. Demikian juga sanksi yang diterapkan secara berbeda kepada karyawan-karyawan yang memiliki kesalahan yang sama.

h. Lingkungan Kerja di Perusahaan

Beberapa hal pada lingkungan kerja yang dapat berpengaruh memicu stres karyawan antara lain lingkungan kerja terlalu berisik,

suhu ruangan yang terlalu panas atau dingin, lingkungan kerja yang tidak bersih dan bau, situasi kerja yang berbahaya.

i. Kondisi Fisik dan Kesehatan Karyawan

Kondisi fisik karyawan yang kelelahan, merasa haus atau lapar, atau kondisi yang sedang tidak fit dapat memicu terjadinya stres kerja.

10. Dampak Stres terhadap Produktivitas

Stres dapat dipastikan akan berdampak langsung terhadap produktivitas seseorang. Dampak yang akan terjadi pun bervariasi tergantung dari tingkat dan durasi tekanan yang dirasakan seseorang. Berikut adalah pengaruh stres menurut (Ganyang, 2018, p. 259), yaitu :

- a. Jika karyawan mengalami stres yang relatif rendah dan terjadi dalam waktu singkat dapat meningkatkan produktivitas kerja karena pada umumnya karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih cepat, lebih giat, dan melakukan berbagai hal yang baik.
- b. Jika karyawan mengalami stres yang relatif rendah, tetapi terjadi dalam jangka waktu lama dapat menurunkan produktivitas kerja karena karyawan tersebut merasakan kelelahan, kejenuhan, kecapaian, sehingga produktivitas kerja akan menjadi lebih rendah.
- c. Jika karyawan mengalami stres yang tinggi maka produktivitas kerja akan rendah karena karyawan pada umumnya akan memiliki motivasi kerja yang rendah juga

11. Kompensasi

Menurut Wilson Bangun yang dikutip oleh (Edison et al., 2016, p. 152)

mengatakan :

“Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Mereka menyumbangkan apa yang menurut mereka berharga, baik tenaga maupun pengetahuan yang dimiliki. Seorang pekerja sebagai tukang pikul barang, merasa bahwa kekuatan fisik yang dimiliki adalah sesuatu yang berharga mereka sumbangkan atas pekerjaannya. Untuk memindahkan barang dari suatu tempat ke tempat lain mereka akan memperoleh balasan yang setimpal atas pekerjaannya. Sesuatu yang berharga bagi karyawan adalah pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dijadikan sebagai dasar dalam menuntut haknya sebagai pekerja”.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan dalam (Ganyang, 2018, p. 95)

disampaikan bahwa :

“Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.”

Sedangkan menurut (Wibowo, 2017, p. 72) mengatakan bahwa :

“Kompensasi pada hakikatnya adalah pemberian penghargaan kepada karyawan yang telah memberi kontribusi kepada organisasi dengan maksud agar mereka dapat memberi kontribusi positif bagi kemajuan organisasi.”

Dari beberapa definisi yang dikutip diatas, dapat penulis simpulkan bahwa kompensasi ialah segala jenis bentuk imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk tanda terima kasih atas jasa mereka dalam membantu perusahaan mencapai tujuannya.

12. Tujuan Kompensasi

Kompensasi tidak diberikan oleh perusahaan tanpa ada tujuan begitu saja, menurut (Ganyang, 2018, p. 97) tujuan program kompensasi ialah :

a. Merekrut Karyawan Kompeten

Dalam memenuhi kebutuhan perusahaan mengenai rekrutmen karyawan, program kompensasi yang layak dapat membantu memastikan serta menarik orang yang memiliki kemampuan yang dibutuhkan perusahaan untuk datang melamar pada situasi yang tepat.

b. Mempertahankan Loyalitas Karyawan

Kompensasi yang memadai diharapkan perusahaan menjadi motivasi bagi karyawan berpotensi untuk tetap setia terhadap perusahaan, sehingga meminimalisir tingkat perputaran karyawan.

c. Meningkatkan Produktivitas Kerja

Dengan diberikan kompensasi yang layak, diharapkan oleh perusahaan bagi karyawan untuk dapat mengoptimalkan semua potensi yang mereka miliki untuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal.

d. Memenuhi Kewajiban Secara Hukum

Sebagai salah satu bentuk pelaksanaan tanggung jawab yang harus dipenuhi perusahaan baik terhadap hukum maupun terhadap karyawan untuk.

e. Mengurangi Pengaruh Serikat Pekerja

Memiliki sistem kompensasi yang baik dapat berpengaruh pada pengurangan aktivitas serikat pekerja dan menjadikan karyawan untuk dapat lebih berfokus pada pekerjaannya.

f. Menjamin Keadilan

Sebagai salah satu bentuk simbol keadilan terhadap karyawan dengan masing-masing kinerja mereka. Keadilan ini juga dapat terlihat jika dibandingkan dengan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan-perusahaan sejenis lainnya.

g. Wujud Ikatan Kerja Sama Antara Karyawan dan Perusahaan

Sebagai salah satu jembatan penguat hubungan kerja sama antara karyawan dan perusahaan. Perusahaan membutuhkan buah kerja dari karyawan, sedangkan karyawan membutuhkan kompensasi dari perusahaan.

13. Jenis Kompensasi

Menurut (Ganyang, 2018, p. 95) kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan secara umum dapat digolongkan menjadi dua, yaitu :

a. Kompensasi Finansial

1) Kompensasi Langsung

Kompensasi yang dibayarkan dalam bentuk uang secara langsung baik dalam bentuk gaji, upah, maupun insentif.

- a. Gaji adalah pembayaran tetap yang diterima karyawan dari perusahaan tanpa mempertimbangkan jumlah jam kerja atau output yang dihasilkan.
- b. Upah adalah pembayaran yang diterima karyawan dari perusahaan dengan mempertimbangkan jumlah jam kerja dan output yang dihasilkan.
- c. Insentif adalah pembayaran yang diterima karyawan dari perusahaan karena karyawan tersebut telah berhasil memberikan hasil kerja melampaui standar yang telah ditetapkan.

2) Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi yang dibayarkan dalam bentuk uang tetapi sistem pembayarannya dilakukan setelah jatuh tempo atau pada saat tertentu. Kompensasi tidak langsung antara lain berupa asuransi, pensiun, tunjangan dan jaminan sosial.

b. Kompensasi Bukan Finansial

Kompensasi yang diterima oleh karyawan dari perusahaan tidak dalam bentuk uang. Bentuk kompensasi bukan finansial antara lain :

- 1) Jenjang karier
- 2) Fasilitas yang mendukung
- 3) Rekan kerja yang menyenangkan
- 4) Waktu kerja yang lebih fleksibel
- 5) Pembagian kerja yang adil

- 6) Kondisi kerja yang kondusif
- 7) Pujian dan penghargaan
- 8) Pengakuan terhadap karya karyawan

14. Kinerja Karyawan

Secara singkat, kinerja adalah sebuah hasil dari pekerjaan seseorang yang dapat dinilai baik buruknya dengan cara membandingkan kesesuaian hasil kerja dengan standart pekerjaan tersebut, berikut merupakan pernyataan beberapa para ahli mengenai defisisi kinerja :

Menurut (A. Gunawan & Sutrisna, 2022) mengatakan:

“Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi yang berada di dalam perusahaan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing”

Menurut (Edison et al., 2016, p. 188) mengatakan :

“Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.”

Menurut (Kusnawan et al., 2021) mengatakan :

“Kinerja adalah hasil kerja yang bisa dilakukan oleh individu atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan hak dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan mereka dalam suatu cara yang berhubungan dengan organisasi”

Dari beberapa definisi yang dikutip di atas, penulis menarik kesimpulan yang dimaksud dari kinerja yaitu adalah hasil kerja sebuah

pekerjaan seorang individu yang baik buruknya terukur dari standar kualitas dan kuantitas yang telah ditetapkan berdasarkan sebuah kesepakatan sebelumnya.

15. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Juwairah yang dikutip oleh (Riniwati, 2016) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

a. Efektivitas dan Efisiensi

Kinerja seorang karyawan dikatakan efektif apabila menggapai tujuan dan dikatakan efisien apabila kinerja tersebut memuaskan sebagai stimulus untuk menggapai tujuan.

b. Otoritas dan Tanggung Jawab

Kinerja semua seseorang dalam sebuah organisasi dapat terdorong dengan adanya wewenang serta tanggung jawab yang dimilikinya masing-masing. Memiliki sebuah komitmen terhadap organisasi disertai disiplin kerja yang tinggi dapat mewujudkan kinerja pegawai.

c. Disiplin

Disiplin secara umum adalah bagaimana karyawan memandang peraturan dan ketetapan organisasi dengan sikap patuh. Ketaatan dan sikap hormat pada perjanjian antara karyawan dan organisasi merupakan sikap disiplin..

d. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

16. Indikator Kinerja

Menurut Gomes yang dikutip dalam (Riniwati, 2016, p. 179)

indikator-indikator kinerja pegawai diuraikan sebagai berikut :

a. Quantity of Work

Jumlah pekerjaan yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan

b. Quality of Work

Kualitas pekerjaan yang dicapai berdasarkan syarat-syarat standar dan kesiapan.

c. Job Knowledge

Pengetahuan yang luas tentang pekerjaan serta keterampilannya.

d. Creativeness

Keaslian ide-ide yang ditimbulkan dari tindakan-tindakan untuk menyelesaikan permasalahan yang muncul.

e. Cooperation

Kebersediaan untuk dapat bekerjasama dengan orang lain (sesama anggota organisasi)

f. Dependability

Kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja tepat pada waktunya.

g. Initiative

Semangat dalam memperbesar tanggung jawabnya dengan melakukan pekerjaan-pekerjaan baru.

h. Personal Qualities

Menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan, dan integritas pribadi.

B. Penelitian Terdahulu

Pada pembahasan ini, penulis akan menyertakan hasil beberapa penelitian terdahulu sebagai pijakan untuk perbandingan dan juga kajian. Penelitian-penelitian yang disertakan memiliki topik yang relevan dengan variabel yang sedang penulis teliti saat ini.

Tabel II.1
Penelitian Terdahulu

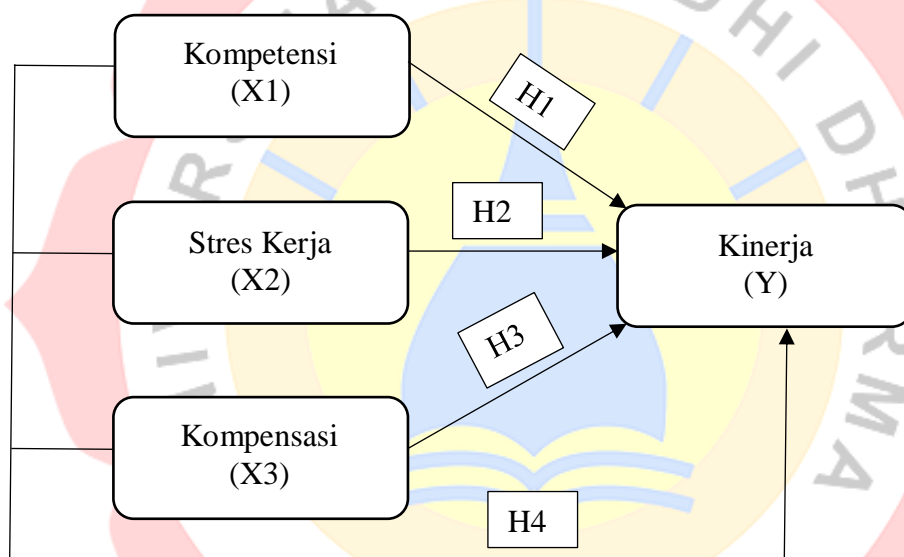
No.	Judul Penelitian	Peneliti	Variabel Terkait	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pande Agung Segara Dewata (2014)	I Kadek Edy Sanjaya Ayu Desi Indrawati	Kompetensi Kompensasi Kinerja	Hasil analisis menunjukkan bahwa baik secara simultan maupun parsial, kompetensi dan kompensasi menunjukkan pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.
2.	Pengaruh Kompetensi, Komunikasi Dan Stres Kerja	Dhita Adriani Rangkuti Alfredo	Kompetensi Stres Kerja	Kesimpulannya, secara parsial dan secara simultan

	Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Himawan Putra Medan (2020)	Cindy Lauren Niwitra Dewi Felix Prasetyo Cornelius Simbolon	Kinerja	kompetensi, komunikasi dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Himawan Putra Medan.
3.	Pengaruh Stres Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Media Bersama Sukses Surabaya (2018)	Dyon Sastrosadarmo Dewi Urip Wahyuni	Stres Kerja Kompetensi Kompensasi Kinerja	Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel independen yaitu stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja yang dialami akan membuat kinerja semakin menurun. Dua variable independen lain yaitu kompetensi dan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi

				kompetensi dan kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan
--	--	--	--	--

C. Kerangka Pemikiran

Berikut merupakan gambaran kerangka pikiran terhadap variabel-variabel tema yang dibahas oleh penulis.



Gambar II.1

D. Perumusan Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan atau jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang diturunkan melalui kerangka pikiran, dimana kerangka pikiran tersebut berisikan teori-teori, penemuan-penemuan terdahulu dan informasi lainnya terkait penelitian. Berdasarkan kerangka pikiran diatas, penulis merumuskan hipotesis terkait penelitian ini sebagai berikut :

- H1 : Stres Kerja (X1) diduga berpengaruh terhadap Kinerja (Y)
- H2 : Kompetensi (X2) diduga berpengaruh terhadap Kinerja (Y)
- H3 : Kompensasi (X3) diduga berpengaruh terhadap Kinerja (Y)
- H4 : Stres Kerja (X1), Kompetensi (X2), dan Kompensasi (X3) diduga berpengaruh terhadap Kinerja (Y)



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Metode penelitian adalah teknik dasar penelitian secara ilmiah yang digunakan untuk penelitian sesuai dengan kebutuhan permasalahan yang dihadapi peneliti. Metode penelitian tersebut merupakan cara ilmiah yang diwajibkan mengandung unsur keilmuan, yang antara lain merupakan rasional, sistematis dan juga empiris.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif dimana memiliki fungsi untuk menganalisis variabel-variabel yang menjadi topik bahasan penelitian. Secara umum, penelitian deskriptif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang dapat menguraikan atau menjelaskan suatu populasi, situasi dan kondisi, atau fenomena yang sedang diteliti. Dengan menggunakan metode tersebut maka peneliti akan dapat menyimpulkan mengenai fenomena yang sedang diteliti dimana terdapat suatu pembuktian dan pengujian mengenai tujuan penelitian. Dalam penelitian ini, penulis melakukan survei kuesioner sebagai media untuk memperoleh data dari objek penelitian.

Metode kuantitatif sendiri adalah metode yang digunakan untuk meneliti suatu populasi ataupun sampel dengan instrumen penelitian untuk mendapatkan data serta analisis data. Kuantitatif disini sendiri bermaksud adalah karena diperlukannya juga melakukan perhitungan terhadap pengolahan data.

B. Objek Penelitian

Objek penelitian merupakan elemen-elemen yang dijadikan sasaran penelitian. Elemen tersebut dapat berupa orang, organisasi, ataupun barang. Dalam penelitian ini, penulis memiliki objek penelitian yaitu karyawan dari PT. PKP yang beroperasi di daerah Kota Tangerang. PT. PKP merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi kertas di Indonesia.

Penelitian ini dilakukan didasari oleh ketertarikan penulis untuk dapat lebih mengenal dan mengkaji lebih dalam lagi mengenai dampak variabel-variabel yang penulis pilih diatas terhadap kinerja karyawan pada PT. PKP.

1. Sejarah Singkat PT. PKP

PT. PKP merupakan perusahaan yang didirikan pada penghujung tahun 2000-an dengan pabrik yang dibangun disebidang tanah seluas 9 hektar di kota Tangerang, Banten.

Produksi pertama perusahaan mulai diluncurkan sejak tahun 2013 dan hingga kini yang mampu memproduksi 100.000 ton kertas per tahun. Perusahaan ini mengalami pertumbuhan yang cukup signifikan. Berawal dari permintaan kertas dalam negeri yang semakin meningkat

Dengan motto 'Symbol of Quality', PT PKP akan terus melayani permintaan yang datang dari pasar domestik maupun internasional dengan menyuguhkan produk-produk berkualitas tinggi dan layanan yang terbaik untuk kepuasan pelanggan. Selain itu, PT. PKP juga salah satu perusahaan yang menerapkan teknologi ramah lingkungan yang akan terus dilakukan dalam upaya menjaga lingkungan. Beberapa produk buatan perusahaan ini

meliputi Corrugating Medium dan Kraftliner dengan berbagai variasi gramatur dan ukuran sesuai kebutuhan customers.

2. Visi dan Misi PT. PKP

Adapun visi misi dari PT. PKP yaitu :

1) Visi

Menjadi market leader skala global di industri kertas kemasan yang ramah lingkungan.

2) Misi

- a. Meningkatkan produktivitas perusahaan melalui sumber daya manusia yang cerdas, disiplin, jujur dan beriman sehingga mampu menghasilkan profit yang tinggi dengan cost yang efisien.
- b. Memberikan dampak yang besar terhadap kemajuan masyarakat dan lingkungan.
- c. Turut serta mensukseskan program pemerintah untuk mendaur-ulang sampah kertas menjadi produk yang bernilai tinggi.

C. Jenis dan Sumber Data

Untuk mendapatkan hasil penelitian yang akurat, dibutuhkan sekumpulan data yang relevan. Data merupakan kumpulan fakta yang belum diolah, yang nantinya akan diproses hingga bisa digunakan untuk menyimpulkan sesuatu.

1. Jenis Data

Data yang baik bagi sebuah penelitian yang didapatkan dari sumber yang relevan terbagi atas dua data, yaitu :

a. Data Primer

Data primer ialah data mentah untuk penelitian yang langsung berasal dari narasumber tanpa perantara. Data tersebut bisa didapatkan dengan berbagai cara seperti wawancara, kuesioner dan lainnya.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data untuk penelitian yang didapatkan dari tangan ke dua atau sumber tidak langsung sebagai objek penelitian yang masih tergolong relevan.

2. Sumber Data

a. Sumber Data Primer

Sumber data primer adalah objek atau narasumber langsung yang terlibat dalam kebutuhan pengumpulan data untuk penelitian.

b. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber tidak langsung yang digunakan untuk peneliti memperoleh data penelitian. Sumber tersebut dapat berupa buku, jurnal, dan lainnya yang masih relevan terhadap isi penelitian.

Di pengerjaan penelitian ini, peneliti memakai pengumpulan data primer dan sekunder yang didukung dengan instrumen berupa kuesioner terhadap objek penelitian. Sejumlah pernyataan akan diajukan didalam kuesioner yang nantinya terdapat skala pengukuran yang dimulai dari angka 5 (sangat setuju), 4 (setuju), 3 (kurang setuju), 2 (tidak setuju), dan 1 (sangat tidak setuju) yang akan digunakan oleh narasumber sebagai jawaban terhadap tiap pernyataan di dalam kuesioner.

Skala	Jawaban	Simbol
5	Sangat Setuju	SS
4	Setuju	S
3	Kurang Setuju	KS
2	Tidak Setuju	TS
1	Sangat Tidak Setuju	STS

Tabel III.1

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2017, p. 135) mengatakan bahwa :

“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.”

Populasi yang terdapat dalam penelitian ini berjumlah 130 karyawan.

Jumlah tersebut merupakan total dari berbagai bidang pekerjaan di dalam PT. PKP.

2. Sampel

Menurut (Sugiyono, 2017, p. 136) menyatakan bahwa :

“Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.”

Untuk menentukan jumlah sampel dari populasi, peneliti menggunakan

rumus Slovin sebagai berikut :

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

Keterangan :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Tingkat kesalahan (5%)

Sehingga didapatkan persamaan sebagai berikut:

$$n = \frac{130}{1 + 130(0,05)^2} = 98.11$$

Yang kemudian dibulatkan oleh penulis menjadi 100 responden untuk dijadikan sampel.

Roscoe dalam buku *Research Methods for Business* yang dikutip oleh (Sugiyono, 2017, p. 154) mengenai ukuran sampel penelitian, terdapat beberapa saran-saran yang antara lain :

- 1) Jumlah sampel yang memadai dalam melakukan penelitian yaitu berkisar 30 hingga 500.
- 2) Jika sampel dikategorikan (misalnya: pria-wanita, pegawai negeri-swasta dan lain-lain) maka setiap kategori memiliki jumlah sampel minimal 30.
- 3) Apabila dalam penelitian akan diberlakukan analisis dengan multivariate (korelasi atau regresi ganda misalnya), maka jumlah variabel yang diteliti dikalikan minimal 10 kali untuk dijadikan sampel

- penelitian. Jika variabel penelitian terdapat 5 variabel (independen + dependen), jadi anggota sampel harus berjumlahkan = $10 \times 5 = 50$
- 4) Jika penelitian eksperimen yang sederhana, yang menggunakan kelompok eksperimen dan kelompok kontrol, maka jumlah anggota sampel masing-masing berkisar 10 hingga 20 sampel.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode *nonprobability sampling*, dimana yang dimaksud dalam metode tersebut ialah suatu cara atau teknik pengambilan sampel yang berkemungkinan tidak semua sampel memiliki peluang terpilih meskipun mereka termasuk unsur atau bagian dari populasi sampel. Metode *nonprobability sampling* ini dipilih juga dengan menggunakan metode *accidental*, yang dimana metode tersebut mengambil sample dengan spontanitas. Spontanitas yang dimaksud adalah siapa saja yang peneliti dapat temui dan memenuhi ciri-ciri atau karakteristik objek penelitian akan digunakan sebagai sampel dalam penelitian. Karakteristik yang peneliti akan pakai sebagai objek dalam penelitian ini merupakan karyawan PT. PKP yang berjumlahkan 100 karyawan sebagai sampel.

E. Teknik Pengumpulan Data

Guna menunjang pengumpulan data untuk penelitian, terdapat beberapa cara dan instrumen yang dipercaya dan sering digunakan untuk memperoleh data. Cara dan instrumen yang umum digunakan dalam metode-metode penelitian tersebut, yaitu :

1. Teknik Pengumpulan Data Primer

Teknik yang mengandalkan narasumber langsung dalam memperoleh data penelitian tanpa adanya perantara dengan berbagai metode seperti :

a. Kuesioner

Merupakan pernyataan yang narasumber dapat nilai mengenai hal yang tertulis di dalamnya, dimulai dari sangat setuju hingga sangat tidak setuju yang tiap jawabannya terdapat nilai yang akan diproses kembali.

b. Wawancara

Adalah cara memperoleh data dengan melakukan interaksi verbal terhadap narasumber dengan pertanyaan-pertanyaan mengenai seputar hal yang sedang diteliti yang nantinya jawaban narasumber akan menjadi acuan analisis peneliti.

c. Observasi

Observasi adalah metode memperoleh data dengan dilakukan tanpa interaksi langsung terhadap narasumber, namun melalui pengelihatian sang peneliti guna menilai mengenai fenomena yang sedang diteliti.

2. Teknik Pengumpulan Data Sekunder

Pengumpulan data sekunder merupakan teknik dimana peneliti tidak secara langsung mendapatkan informasi mengenai fenomena yang diteliti langsung dari narasumber, melainkan dari media lain seperti buku, jurnal dan lainnya.

F. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2017, p. 38) menyatakan bahwa :

“Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.”

Pada penelitian ini menggunakan 4 variabel, yaitu kompetensi, stres kerja, kompensasi dan kinerja. Variabel diatas dapat dibedakan menjadi 2 jenis variabel, yaitu :

1. Variabel Bebas

Variabel bebas merupakan variabel yang memiliki pengaruh (independen) terhadap variabel terikat seperti Kompetensi, Stres Kerja, dan Kompensasi

2. Variabel Terikat

Variabel terikat merupakan variabel yang terpengaruh (dependen) oleh variabel bebas, yaitu Kinerja.

Kedua Variabel tersebut memiliki keterikatan antara satu sama lain dimana dinyatakan oleh (Sugiyono, 2017, p. 39) bahwa :

“Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).”

Dan

“Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas.”

Tabel III.2

Operasional Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
Kompetensi (X1)	<p>Kompetensi adalah gabungan dari sifat, pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang menjadi dasar untuk munculnya kinerja terbaik yang diinginkan.</p> <p>(Sedarmayanti, 2017)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengetahuan 2. Keterampilan 3. Emosional 4. Pengembangan diri 5. Orientasi berprestasi 6. Komitmen organisasi 7. Keyakinan diri 8. Kemampuan manajerial 	Likert

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
Stres Kerja (X1)	<p>Stres kerja dapat diartikan sebagai suatu keadaan di mana seseorang karyawan merasa tertekan secara psikologis dalam menghadapi beban pekerjaan dan lingkungan tempatnya bekerja.</p> <p>(Ganyang, 2018)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sarana kerja kurang memadai 2. Perbedaan persepsi 3. Ketergantungan 4. Kelelahan 5. Beban kerja 6. Masalah pribadi 	Likert

		7. Target pekerjaan	
		8. Komunikasi	

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
Kompensasi (X1)	Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan. (Kasmir, 2016, p. 233)	1. Gaji 2. Upah 3. Tunjangan 4. Fasilitas 5. Insentif 6. Asuransi	Likert

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2017)	1. Tanggung jawab 2. Kualitas 3. Kuantitas 4. Ketepatan waktu 5. Kejujuran 6. Kemandirian 7. Komitmen 8. Adaptabilitas 9. Kerjasama	Likert

G. Teknik Analisis Data

Peneliti memilih pengolahan analisis data dari data yang telah terkumpul melalui kuesioner dengan memakai *software* SPSS 25, yang di dalamnya nanti terdapat beberapa pengujian yang berupa :

1. Teknik Analisis Data

Menurut (Sugiyono, 2017) mengatakan bahwa :

"Statistik Deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan mendeskripsikan atau cara menggambarkan data yang telah terkumpul seadanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi."

Statistik deskriptif bisa dikatakan sebagai media analisis data yang memaparkan data yang didapatkan sebagaimana adanya tanpa menarik kesimpulan yang dapat menggeneralisasi berdasarkan data yang terkumpul tersebut.

2. Frekuensi Data

Dalam sebuah penelitian, memiliki begitu banyak data dalam jumlah besar merupakan hal yang lumrah sehingga seringkali kita mengalami kesulitan dalam melakukan pengolahannya. Salah satu cara mempermudah pengolahannya dengan melakukan pengorganisiran terhadap data dengan cara meringkas data tersebut kedalam kelompok data sehingga dengan mudah dapat terlihat ciri-ciri setiap data dan dengan lebih mudah dapat dilakukan analisis sesuai kebutuhan kita.

3. Uji Validitas

Uji validitas merupakan serangkaian proses dimana dapat menentukan kevalidan atau kesahihan sebuah instrumen penelitian. Rumus yang diterapkan dalam melakukan uji validitas sebagai berikut :

Rumus Uji Validitas :

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

Keterangan :

r = Koefisien Korelasi (Validitas)

n = Jumlah individu dalam sampel

x = Skor yang diperoleh subyek dalam setiap item

y = Skor total yang diperoleh subyek dalam setiap item

$\sum x$ = Jumlah skor dalam variabel x

$\sum y$ = Jumlah skor dalam variabel y

$\sum x^2$ = Jumlah kuadrat masing-masing skor x

$\sum y^2$ = Jumlah kuadrat masing-masing skor y

$\sum xy$ = Jumlah skor perkalian x dan y

4. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah sebuah alat uji ukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Sebuah instrumen yang *reliable* adalah instrumen yang jika dilakukan berkali-kali terhadap kelompok yang sama, maka dapat menghasilkan data yang tidak berubah dengan catatan tidak

ditemukan perubahan psikologis terhadap narasumber. Formula Alpha Cronbach akan menjadi teknik yang digunakan dalam melakukan uji realibilitas dalam penelitian ini.

Rumus Uji Reliabilitas (Formula Alpha Cronbach) :

$$a = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum Si}{St}\right)$$

Keterangan :

- a = Koefisien realibilitas alpha
 k = Jumlah tren
 $\sum Si$ = Varians responden untuk item I
 St = Jumlah varians skor total

Cara melihat *realible* atau tidaknya suatu variabel, dapat dilakukan dengan uji statistik dengan melihat *Cronbrach's Alpha*. Penilaian tersebut dapat dilihat sebagai berikut :

- a. Jika nilai alpha > 0.90 maka reliabilitas sempurna
- b. Jika alpha antara 0.70 - 0.90 maka reliabilitas tinggi
- c. Jika alpha antara 0.50 - 0.70 maka reliabilitas moderat
- d. Jika alpha < 0.50 maka reliabilitas rendah

5. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda adalah model regresi yang mengaitkan lebih dari satu variabel bebas. Tujuan dari analisis regresi linear berganda dilaksanakan untuk mendapat informasi mengenai arah dan seberapa signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun rumus linear berganda yang digunakan seperti berikut ini:

Rumus Linear Berganda:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

Keterangan :

Y = Kinerja

X₁ = Kompetensi

X₂ = Stres Kerja

X₃ = Kompensasi

b₁ b₂ b₃ = Koefisien arah regresi

6. Analisis Korelasi Berganda

Untuk melihat atau mendapat informasi mengenai hubungan yang terdapat pada variabel dependen dengan dua atau lebih variabel independen, dilakukan analisis korelasi berganda yang merupakan sebuah instrumen statistik. Jika menggunakan 4 variabel Y, X₁, X₂, X₃ rumus yang akan digunakan untuk korelasi akan seperti berikut:

Rumus Korelasi Berganda:

$$R = \frac{b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y + b_3 \sum X_3 Y}{\sum Y^2}$$

Keterangan :

Y = Kinerja

X1 = Kompetensi

X2 = Stres kerja

X3 = Kompensasi

Dengan kesimpulan:

R = 0 berarti tidak ada hubungan antara ketiga variabel

R = 1 berarti hubungan antara variabel kuat positif

R = -1 berarti hubungan antara variabel lemah negatif

7. Uji Hipotesis

Uji Hipotesis merupakan suatu cara pengujian terhadap formula hipotesis sementara mengenai sebuah fenomena yang sengaja diformulasikan untuk menguraikan dan juga dapat memandu serta mengarahkan penelitian. Hipotesis juga dapat dikatakan sebagai pernyataan mengenai suatu populasi yang perlu diuji keabsahannya berlandaskan data penelitian yang didapat dari sampel. Beberapa tahap yang dipakai untuk pengujian hipotesis tersebut adalah sebagai berikut:

a. Uji T

Uji t adalah pengujian yang dipakai dengan tujuan menguji pengaruh secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen. Rumus uji signifikansi korelasi yang digunakan adalah sebagai berikut :

Rumus uji parsial:

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

Keterangan :

r = Korelasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah sampel

t = thitung yang selanjutnya dibandingkan dengan ttabel

Dasar pengambilan keputusan pengujian:

1) Jika thitung > ttabel maka Ho ditolak

2) Jika thitung < ttabel maka Ho diterima

b. Uji Signifikansi (Uji f)

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh dari semua variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

F_{hitung} = Fhitung yang selanjutnya dibandingkan dengan Ftabel

R = Koefisien korelasi berganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

Dasar pengambilan keputusan pengujian:

- 1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak
- 2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima

c. Uji Koefisien Determinasi

Apabila daerah pengujian hipotesis terjadi penolakan, maka selanjutnya koefisien dapat dihitung dengan koefisien determinasi untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel X (Kompetensi, Stres Kerja dan Kompensasi) terhadap variabel Y (Kinerja) yaitu dengan menggunakan rumus :

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

Keterangan :

Kd = Koefisien determinasi

r = Koefisien korelasi