PENGARUH KOMPENSASI, KEPUASAN DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BOSOWA BERLIAN MOTOR

Diajukan Oleh :

Andi Nur Ramadani

4518012033

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Ekonomi

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS BOSOWA MAKASSAR

2022

HALAMAN PENGESAHAN

Judul	: Pengaruh Kompensasi, Kepuasan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bosowa Berlian Motor
Nama Mahasiswa	: Andi Nur Ramadani
Nomor Stambuk	: 4518012033
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis
Program Studi	: Manajemen
Tempat Penelitian	: PT. Bosowa Berlian Motor

Menyetujui

Pembimbing I	Pembimbing II
Dr.Hj.Herminawati Abubakar. SE.,M.M., CSBA	**Indrayani Nur, S.Pd, SE, M.Si**

Mengetahui dan Mengesahkan

Sebagai Sala Satu Syarat Memperoleh Gelar

Sarjana Ekonom Pada Universitas Bosowa Makassar

Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa	Ketua Program Studi Manajemen
Dr.Hj.Herminawati Abubakar. SE.,M.M, CSBA	**Ahmad Jumarding. SE,.M.M**

Tanggal Pengesahan.....

PERNYATAAN KEORSINILAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama	:	Andi Nur Ramadani
Nim	:	4518012033
Jurusan	:	Manajemen
Fakultas	:	Ekonomi dan Bisnis
Judul	:	Pengaruh Kompensasi, Kepuasan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bosowa Berlian Motor.

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran, dan pemaparan asli dari saya adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik disuatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernahh ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan daftar pustaka.

Demikian pernyataan saya ini saya buat dalam keadaan sadar dan dapat tanpa paksaan sama sekali.

Makassar 28 Juli 2022

Mahasiswa Yang Bersangkutan

Andi Nur Ramadani

PENGARUH KOMPENSASI, KEPUASAN DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BOSOWA BERLIAN MOTOR

Diajukan Oleh:

Andi Nur Ramadani

Prodi Manajemen Fakultas Ekonmi dan Bisnis

Universitas Bosowa

ABSRAK

Andi Nur Ramadani, 2022. Skripsi pengaruh Kompensasi, Kepuasan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bosowa Berlian Motor. dibimbing oleh Dr.Hj. Herminawaty Abubakar, S.E.,M.M.,CSBA dan Indrayani Nur S.Pd.,S.E.,M.Si

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh Kompensasi, Kepuasan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bosowa Berlian Motor. Data dari penelitian ini diperoleh dari penyebaran kuesioner terhadap karyawan pada PT. Bosowa Berlian Motor yang bersedia menjadi responden peneliti.

Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder dengan cara melakukan penelitian langsung di lapangan dengan memberikan kuesioner/lembar pernyataan kepada 41 responden karyawan pada PT Bosowa Berlian Motor dan bersedia menjadi responden.

Kata Kunci : Kepuasan, Kompensasi dan Stres Kerja

EFFECT OF COMPENSATION, SATISFACTION AND WORK STRESS ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. BOSOWA DIAMOND MOTORCYCLE

Submitted by:

Andi Nur Ramadani

Management Study Program, Faculty of Economics and Business,

University of Bosowa

ABSTRAK

Andi Nur Ramadani, 2022. Thesis on the effect of Compensation, Satisfaction and Job Stress on Employee Performance at PT. Bosowa Berlian Motor. supervised by Dr. Hj. Herminawaty Abubakar, SE, MM, CSBA and Indrayani Nur S.Pd., SE, M.Si

This study aims to determine and analyze how the effect of Compensation, Job Satisfaction and Stress on Employee Performance at PT. Bosowa Berlian Motor. The data from this study were obtained from distributing questionnaires to employees at PT. Bosowa Berlian Motor who are willing to become research respondents.

This study uses primary and secondary data by conducting direct research in the field by providing questionnaires / statement sheets to 41 employee respondents at PT Bosowa Berlian Motor and willing to be respondents.

***Keywords** : Compensation, Job Satisfaction and Stress*

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَٰنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat, hidayah serta kekuatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul " Pengaruh Kompensasi, Kepuasan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bosowa Berlian Motor". Shalawat dan salam penulis tunjukkan kepada junjungan Nabi besar Muhammad SAW yang memberikan banyak contoh teladan bagi kemaslahatan umat manusia.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis mendapatkan bantuan berupa bimbingan, dorongan, doa, tenaga, ide-ide, maupun pemikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, dengan segala kerendahan hati, penulis ingin mengucapkan rasa kasih sayang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Batara Surya, S.T., M.Si selaku Rektor Universitas Bosowa.
2. Ibunda Dr. Hj. Herminawaty Abubakar. S.E.,M.M.,SCBA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
3. Bapak Ahmad Jumarding. S.E., M.M Selaku ketua Program Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
4. Ibunda Dr. Hj. Herminawaty Abubakar. S.E.,M.M.,SCBA dan Indrayani Nur S.Pd,. S.E.,M.Si sebagai pembimbing I dan II yang dengan penuh kesabaran, disela kesibukannya masih meluangkan waktu dan memberikan

masukan, arahan, dan petunjuk yang sangat berarti bagi penulis. Terima kasih yang tak terhingga karena dengan sabar membimbing penulis.

5. Special Thanks penulis persembahkan skripsi ini kepada dua orang yang paling berjasa dalam hidup penulis yaitu ,Ayahanda tercinta (Alm) Andi Mujitaba SE yang telah terlebih dahulu berpulang dan ibunda tercinta Dra Wardah yang sangat berjasa dan tiada hentinya bekerja keras demi masa depan penulis, selalu mendidik, membimbing, mendoakan dan memberikan kasih sayang tak terhingga sehingga penulis ada di titik ini dimana sedikit lagi menyandang gelar sarjana.
6. Terima kasih kepada tante dari ibunda penulis Hj. Muntihana S.Pd yang selama ini membantu penulis dan memberikan hasehat-nasehat. Kepada Prof. Dr. Ir. St Nurani Sirajuddin S.Pt., M.Si yang memberikan masukan-masukan dalam mengerjakan skripsi ini.
7. Terima kasih Kepada Keluarga besar dari Almarhum Ayahanda saya yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang selalu menyemangati dalam mengerjakan skripsi ini.
8. Ibu Ramlah Aksa, penulis sangat mengucapkan banyak terima kasih, karena beliau lah yang telah menbiayai kuliah penulis hingga selesai dikampus tercinta Universitas Bosowa.
9. Teruntuk saudara-saudara penulis Andi Sanjaya S.E,. M.Si , Andi Fakhruddin dan Andi Nur Syahbani terima kasih karena selalu sabar menghadapi sikap dan sifat penulis.

10. Kepada Sepupu penulis Nurul Magfirah Ashar S.P yang baru saja mendapatkan gelar sarjananya, penulis juga mengucapkan terima kasih karena telah membantu dan tidak pernah bosan memberikan masukan dan nasehat-nasehat serta mendengarkan cerita-cerita random penulis.
11. Teruntuk Andi Squad. Andi Shinta Nadila S.H yang sementara melanjutkan Sekolah Pascasarjananya, Andi Nur Riqqa Maulana S.H dan Andi Saskia Khaerunnisa S.H yang sudah menjadi tentara. Penulis sangat mengucapkan banyak terima kasih juga karena telah mendukung penulis dalam hal apapun.
12. Kepada Teman-teman yang sudah penulis anggap sebagai saudara sendiri Luthfi Nurrahma, Eviana Salsa Billa, Alriyani Husnul Khatima S.H, Asril Akbar S.M, Tedy Anugrah, Moch Umar, Fatur Rahmat ,yang tiada hentinya selalu ada untuk penulis, yang tidak pernah lelah mendengarkan keluh kesah penulis, yang siap sedia selalu meluangkan waktu jika penulis kesusahan, tiada kata yang bisa diucapkan selain terima kasih.
13. Reveurs squad Hariyanti Rahman, Andi Luthfiah, Ferawati, Alriyani, Eviana, Luthfi, Dhea Novita terima kasih karena selalu mensupport penulis.
14. Kepada Teman-teman seperjuangan kuliah penulis Syahmelliah Rohmawati, Nanda Oktaviana, Nurul Faidah Adi Ningsi, Adrini Puspita dan Stephanie Aurea Puspita S.E yang dari awal semester selalu ada dan mendengarkan curhatan penulis, yang memberikan warna di kehidupan

perkuliahan penulis, susah senang selalu ada untuk penulis, sering pusing-pusing soal perkuliahan dan lain-lain, terima kasih.

15. Kepada Keluarga Besar HIMANAJ dan Muh.Iqbal Ketua Umum Priode 2020-2021 yang sudah mempercayakan saya sebagai Bendahara Umum di Kepengurusan ini.
16. kepada pengurus HIMANAJ priode 2020-2021 Muh. Iqbal, Stephanie Aurea Puspita S.E , Stevani MR, Ade Setiawan Awaluddin , Muh Jusuf Fathanagara, Firda Aprilia, Gayatri Jagir, Muh Fadlan, Merlin Datu Ali, Nur Afnhi, Ainul Muftiyah Nurul Rusdi. Terima kasih karena dari awal mengikuti Management Training hingga sekarang masih bisa bersama-sama. Terima kasih sudah memberikan warna dikehidupan penulis tentang organisasi seperti apa dan rasa persaudaraan persaudaraan.
17. kepada teman-teman RESESI 2018 BEM FEB terima kasih sudah memberikan pengalaman yang luar biasa selama menjalankan kepanitiaan. Tahun 2019 adalah tahun terbaik karena dipercayakan mengikuti Inaugurasi pertama yang diadakan oleh BEM Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
18. Untuk teman-teman angkatan 2018 yang tidak bisa penulis sebutkan satu-persatu, terima kasih karena kalian telah memberikan banyak masukan dan energi positif untuk penulis. Mari kita sama-sama selesai di tahun 2022.
19. KKN angkatan 51 Kabupaten Sidrap, Kecamatan Panca Rijang terutama posko Desa Bulo terima kasih 55 harinya.

20. Kepada HRD dan Karyawan PT. Bosowa Berlian Motor penulis juga mengucapkan banyak terima kasih karena telah diberikan kesempatan untuk melakukan penelitian di perusahaan ini.
21. Terakhir terima kasih kepada pihak-pihak lain yang penulis tidak dapat sebutkan satu persatu, terima kasih atas semua bantuan dan doanya. Kebaikan dan ketulusan yang telah diberikan kepada penulis tidak akan pernah dilupakan. Semoga segala bantuan yang tidak ternilai harganya ini mendapat imbalan di sisi Allah SWT sebagai amal ibadah, Aamiin.

Akhirnya penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh daei kesempurnaan, hal ini disebabkan oleh keterbatasan pengetahuan dan pengalaman penulis. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak sangat penulis harapkan demi perbaikan-perbaikan kedepan. Semoga Allah SWT ridho atas skripsi ini sehingga bisa bermanfaat bagi kita semua. Aamiin.

Makassar, 28 Juli 2022

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN i

PERNYATAAN KEORISINILAN ii

ABSTRAK iii

ABSTRAK iv

KATA PENGANTAR v

DAFTAR ISI x

DAFTAR TABEL xiv

DAFTAR GAMBAR xv

BAB I PENDAHULUAN 1

1.1 Latar Belakang 1

1.2 Rumusan Masalah 4

1.3 Tujuan Penelitian 4

1.4 Manfaat Penelitian 6

BAB II TINJAUAN PUSTAKA 7

2.1 Kerangka Teori 7

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia 7

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia 8

2.1.3 Ruang Lingkup Sumber Daya Manusia 12

2.2 Kompensasi 13

2.2.1 Pengertian Kompensasi 13

2.2.2 Fungsi dan Tujuan Kompensasi 14

2.2.3 Jenis-Jenis Kompensasi 16

2.2.4 Asas-Asas Kompensasi 18

2.2.5 Metode Kompensasi 19

2.2.6 Indikator Kompensasi 20

2.3 Kepuasan 21

2.3.1 Pengertian Kepuasan 21

2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja 22

2.3.3 Pengaruh Kepuasan Kerja 23

2.3.4 Indikator Kepuasan Kerja 24

2.4 Stres Kerja 25

2.4.1 Pengertian Stres Kerja 25

2.4.2 Faktor Stres Kerja 26

2.4.3 Indikator Stres Kerja 27

2.5 Kinerja Karyawan 28

2.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan 28

2.5.2 Indikator-Indikator Kinerja 28

2.6 Kerangka Pikir 30

2.7 Hipotesis Penelitian 31

BAB III METODE PENELITIAN 32

3.1 Daerah Penelitian 32

3.2 Jenis dan Sumber data 32

3.2.1 Jenis Data 32

3.2.2 Sumber Data 32

3.3 Metode Pengumpulan Data 33

3.3.1 Penelitian Lapangan (*Field Research*) 33

3.3.2 Riset Pustaka (*Library Research*) 33

3.4 Populasi dan Sampel 33

3.4.1 Populasi 33

3.4.2 Sampel 35

3.5 Metode Analisis 35

3.5.1 Analisis Kualitatif Deskriptif 35

3.5.2 Analisis Regresi Linear Berganda 35

3.6 Definisi Operasional 38

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 40

4.1 Gambaran Umum Perusahaan 40

4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan 40

4.1.2 Visi dan Misi 42

4.1.3 Struktur Organisasi 42

4.1.4 Bagian Usaha 43

4.2 Karakteristrik Responden 43

4.3 Analisi Data 45

4.3.1 Uji Asumsi Klasik 45

4.3.2 Uji Hipotesis 49

4.4 Pembahasan Hasil Penelitian 53

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 55

5.1 Kesimpulan 55

5.2 Saran..... 56

DAFTAR PUSTAKA 57

DAFTAR TABEL

No.	Nama Tabel	Halaman
1.	Tabel 1. Jenis Kelamin Responden	43
2.	Tabel 2. Usia Responden	43
3.	Tabel 3. Pendidikan terakhir Responden	44
4.	Tabel 4. Lama Bekerja Responden	44
5.	Tabel 5. Hasil Uji Normalis	45
6.	Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas	46
7.	Tabel 7. Uji Heteroskedastisitas	48
8.	Tabel 8. Hasil Uji R^2 (Koefisien Determinasi)	49
9.	Tabel 9. Model Persamaan Regresi Linier Berganda	50
10.	Tabel 10. Uji F	51
11.	Tabel 11. Uji T	52

DAFTAR GAMBAR

No.	Nama Gambar	Halaman
1.	Gambar 1 Kerangka Pikir	30
2.	Gambar 2 Struktur Organisasi PT Bosowa Berlian Motor.....	42

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan industri yang semakin ketat sering kali masalah yang membuat organisasi gagal. untuk mengantisipasi hal ini, organisasi membutuhkan aset manusia yang besar . Kita harus memahami bahwa sangat mungkin dari sumber daya manusia mencapai tujuan organisasi adalah untuk membingkai sumber daya manusia. HR adalah sumber daya yang paling signifikan untuk sebuah organisasi dan pada dasarnya mengisi sebagai pendorong gerakan dari setiap jenis dalam organisasi. Organisasi dapat bergerak untuk mencapai tujuan mereka. SDM adalah sumber daya utama untuk mengatur, mengoordinasikan, mengarahkan, dan memindahkan aset yang berbeda dalam suatu organisasi, sehingga diperlukan administrasi yang sah, terutama SDM. jika suatu organisasi menjalankan kewajibannya dengan tepat, itu akan mempengaruhi pameran perusahaan.

Sumber daya yang diklaim oleh organisasi sangat terbatas, sehingga organisasi diharapkan memiliki opsi untuk memperdayakan dan meningkatkan untuk mencapai tujuannya dan mengikuti kehidupannya. SDM adalah salah satu keunggulan atas organisasi dalam produktivitas, kecukupan dan kemampuan beradaptasi organisasi dalam mencapai tujuannya. Tujuan organisasi akan tercapai ketika pekerja memperoleh posisi pemenuhan yang benar untuk membentuk organisai menjadi lebih baik. Permintaan tugas yang ada dalam suatu organisasi adalah salah satu

alasan yang berat pada pekerja karena itu yang membuat stres. Jika perwakilan sebagai individu tidak dapat dengan cepat berubah, ia akan melihat ini sebagai ketegangan yang membahayakan dirinya dan setelah beberapa waktu dapat menyebabkan tekanan bagi pekerja yang bersangkutan.

Kompensasi adalah pemberian balas jasa oleh perusahaan dalam bentuk finansial ataupun non finansial kepada karyawan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan atau organisasi. Menurut Hasibuan (2017:119) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai immbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan–pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

Kepuasan kerja terdiri dari tiga perspektif penting, pemenuhan pekerjaan adalah elemen nilai, kebijaksanaan, dan kontras sesuai dengan angkatan kerja yang seharusnya mereka dapatkan. Sementara itu, penilaian lain tentang pemenuhan pekerjaan juga disampaikan oleh Hasibuan (2017) pemenuhan pekerjaan adalah disposisi yang menyenangkan dan memuja karyanya. Sikap ini tercermin dari jaminan kerja, disiplin. Pemenuhan pekerjaan di tempat kerja, diluar pekerjaan. Kepuasan kerja dalam pertunjukan adalah pemenuhan pekerjaan yang menyenangkan dalam

pekerjaan dengan mendapatkan pujian atas pekerjaan, situasi, perawatan, peralatan, dan tempat kerja yang layak. Sementara pemenuhan pekerjaan di luar pekerjaan adalah pemenuhan pekerjaan perwakilan yang senang di luar pekerjaan dengan berapa banyak kompensasi yang akan didapat dari pekerjaannya, sehingga ia dapat membeli kebutuhannya.

Karyawan yang suka menikmati kepuasan diluar pekerjaan lebih khawatir tentang Stres kerja, stres kerja adalah salah satu masalah yang harus dikelola organisasi sehingga karyawan dapat terbuka untuk menciptakan pekerjaan yang berkualitas. Stres menyebabkan ketidakteraturan dalam kehidupan seseorang, karena menyebabkan kesengsaraan dan akibatnya membahayakan kesejahteraan organisasi, kesehatan dan perilaku. Alasan tekanan kerja disebut stress kerja, yang dapat berupa konflik di lingkungan kerja. (Ali, Warraich., et al.(2014). Faktor-faktor yang menyebabkan tekanan kerja :

1. faktor eksternal, berhubungan dengan pekerjaan, keluarga dan konflik
2. faktor Internal, berhubungan dengan usia, orientasi, pelatihan, dan kepribadian
3. stres kerja adalah keadaan atau keadaan tekanan yang mempengaruhi perasaan, perspektif dan kondisi individu.

kinerja adalah konsekuensi dari pekerjaan dalam kualitas dan jumlah yang dicapai oleh karyawan dalam menyelesaikan kewajibannya sesuai arahan yang diberikan kepadanya, dan merupakan perpaduan antara kapasitas, tenaga, dan kesempatan yang berharga yang dapat dinilai dari

pekerjaannya. Menurut Afandi (2018: 83) kinerja adalah hasil yang dapat dicapai dari pekerjaan yang dapat dilakukan oleh individu atau pertemuan dalam suatu organisasi sesuai dengan ketentuan dan kewajiban masing-masing dengan tujuan akhir untuk mencapai tujuan oragnisasi ilegal, tidak mengabaikan hukum dan tidak bertentangan dengan etika dan moral.

Melalui hasil wawancara dengan beberapa karyawan PT. Bosowa Berlian Motor, hal utama yang menyebabkan stres pada karyawan adalah karena adanya kendala mengenai administrasi pada perusahaan tersebut. Hal ini juga berdampak dengan kepuasan kerja pada karyawan bahkan dapat menyebabkan *burnout*.

Dari uraian diatas, terdapat beberapa faktor yang memicu timbulnya munculnya masalah dalam suatu perusahaan, maka penulis tertarik meneliti masalah tantang **"Pengaruh Kompensasi, Kepuasan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bosowa Berlian Motor"**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka terdapat beberapa permasalahan penelitian yaitu :

1. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
3. Apakah kepuasan kerja perpengaruh terhadap kinerja karyawan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sejumlah manfaat antara lain :

1. Manfaat teoritis

   Penelitian ini diharapkan dapat menambah keragaman ilmu khususnya untuk tema Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Manfaat praktis

   a. Bagi penulis

      Untuk menambah wawasan dan pengetahuan mengenai penelitian tentang stress kerja, kompensasi dan kepuasan terhadap kinerja kayawan pada PT. Bosowa Berlian Motor Makassar

   b. Bagi perusahaan.

      Untuk membantu pihak manajamen dalam meningkatkan pengendalia internal perusahaan.

c. Bagi universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pembelajaran bagi mahasiswa selanjutnya terutama di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kerangka Teori

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manusia memiliki peran aktif dalam setiap kegiatan organisasi, diamana manusia sebagai perencana, pelaku dan penentu terwujud nya tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia menjadi bagian dari manajemen yang fokus pada peranan peraturan manusia dalam mewujudkan tujuan organisasi. Selain itu menurut Edy Sutrisno (2016:6) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah: "Kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi." Menurut Hasibuan (2016 : 10) manajemen sumber daya manusia adalah "ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efesien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat".

Sedangkan menurut Kasmir (2016:25), menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah: "Proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder."

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017:3-4) MSDM adalah suatu pendekatan dalam mengelola masalah manusia berdasarkan tiga prinsip dasar, yaitu:

1. Sumber daya manusia adalah harta atau aset paling berharga dan penting yang dimiliki organisasi atau perusahaan karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia.
2. Keberhasilan sangat mungkin dicapai, jika kebijakan prosedur dan peraturan yang berkaitan manusia dari perusahaan saling berhubungan dan menguntungkan semua pihak yang terlibat dalam perusahaan.
3. Budaya dan nilai organisasi perusahaan serta perilaku manajerial yang berasal dari budaya tersebut akan memberi pengaruh besar terhadap pencapaian hasil terbaik. Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia mulai dari perencanaan hingga pemberhentian sumber daya manusia yang bertujuan untuk membantu dalam pencapaian tujuan organisasi.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut (Arif, Yusuf Hamali 2018,6) yaitu

a. Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efesien, dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan ini

menetapkan program ke karyawan ini meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrase, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

c. Pengarahan dan pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang kepemimpinannya akan memberi arahan kepada karyawan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

d. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan karyawan agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpanan diadakan tindakan perbaikan dan

penyempurnaan. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan kerja.

e. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.

f. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak, adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer.

g. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Di satu pihak organisasi memperoleh keberhasilan atau keuntungan, sedangkan dilain pihak karyawan dapat memenuhi kegiatan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan cukup sulit dalam

manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang berbeda.

h. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan, serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

i. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan maka sulit terwujudnya tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial.

j. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang karyawan dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau sebab lainnya. Penerapan fungsi manajemen dengan sebaik-baiknya dalam mengelola karyawan akan mempermudah mewujudkan tujuan dan keberhasilan organisasi.

2.1.3 Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia

Pembahasan terkait manajemen sumber daya manusia menjadi suatu pembahasan yang suatu proses sistematik dan terstruktur untuk menjalankan segala proses pengelolaan yang ada dalam suatu lingkugan perusahaan. Dengan memiliki pengelolaan yang tersistem maka perusahaan memiliki tujuan yang ingin dicapai dan direalisasikan melalui pengelolaan sumber daya manusia. Menurut Bintaro dan Daryanto (2017 : 20) kegiatan pengelolaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi dapat di klasifikasiakan ke beberapa fungsi, yaitu :

i. Fungsi Perencanaan *(Planning)*

Merupakan fungsi penetapan program-program pengelolaan sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan.

ii. Fungsi Pengoorganisasian *(Organizing)*

Merupakan fungsi penyusunan dan pembentukan suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antar para pekerja dan tugas-tugas yang harus dikerjakan, termasuk menetapkan pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab.

iii. Fungsi Pengawasan *(Directing)*

Merupakan fungsi pemberian dorongan pada para pekerja agar dapat dan mampu bekerja secara efektif dan efisien sesuai tujuan yang telah direncanakan.

iv. Fungsi Pengendalian *(Controling)*

Merupakan fungsi pengukuran, pengawasan dan pengendalian terhadap kegiatan-kegiatan yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana rencana yang telah ditetapkan, khususnya di bidang tenaga kerja telah dicapai.

2.2 Kompensasi

2.2.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu fungsi penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitive didalam hubungan kerja (Sutrisno, 2017)

Menurut Handoko dalam (Sutrisno, 2017) yang dimaksud dengan "kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka"

Menurut Mulyadi dalam (Rahayu & pramularso, 2019) "kompensasi adalah setiap bentuk yang diberikan kepada seluruh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan organisasi".

Menurut Werther dan Davis dalam (Priansa, 2017) menyatakan bahwa :

> Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai penukar atas konstribusi jasa mereka bagi perusahaan. Jika dikelola dengan baik, kompensasi membantu perusahaan mecapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga pegawai dengan baik.

Sebaliknya tanpa kompensasi yang memadai, pegawai yang ada saat ini sangat mungkin akan meninggalkan perusahaan, dan perusahaan akan kesulitan untuk merekrut kembali pegawai yang sesuai dengan kebutuhan.

Menurut Hamali dalam (Widayati, 2019) mengatakan bahwa, "kompensasi dimaksud sebagai balas jasa *(Reward)* perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan".

Sedangkan menurut bangun dalam (Wianti, 2018) "kompenasi 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".

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk aktivitas kerja mereka. Agar kompensasi terasa adil, maka evaluasi pekerjaan merupakan kegiatan yang perlu dilakukan dalam pemberian kompensasi.

2.2.2 Fungsi dan Tujuan Kompensasi

Fungsi pemberian kompensasi menurut Samsuddin dalam (Priansa 2017) adalah sebagai berikut :

1. Pengalokasian SDM secara efesien

   Fungsi ini menunjukkan pemberian kompensasi bagi pegawai yang berprestasi akan mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih baik.

2. Penggunaan SDM secara lebih efisien dan efektif

   Pemberian kompensasi kepada pegawai akandan menggunakan tenaga pegawai tersebut dengan seefisien dan seefektif mungkin.

3. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi

   Sistem pemberian kompensasi dapat membantu stabilitas pegawai dan mendorong pertumbuhan ekonomi negara secara keseluruhan.

Tujuan pemberian kompensasi yang efektif menurut Werther dan Davis dalam (Priansa, 2017) adalah sebagai berikut :

1. Memperoleh pegawai yang berkualifikasi

   Kompensasi yang sangat tinggi sangat dibutuhkan utnuk memberi daya tarik kepada para pelamar, tingkat pembayaran harus responsive terhadap suplai dan permintaan pasar kerja karena para pengusaha berkompetisi untuk mendapatkan pegawai yang diharapkan.

2. Mempertahankan pegawai yang ada

   Pegawai dapat keluar jika besarnya kompensasi tidak kompetitif dan hal ini akan menimbulkan perputaran pegawai yang semakin tinggi.

3. Menjamin keadilan

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

4. Penghargaan terhadap perilaku yang dilakukan

   Pembayaran hendaknya memperkuat perilaku yang diinginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perilaku masa depan, rencana kompensasi efektif, menghargai kinerja, ketaatan, pengalaman, tanggung jawab, dab perilaku-perilaku lainnya.

5. Mengendalikan biaya

   Sistem kompensasi yang rasional membantu perusahaan memperoleh dan mempertahankan para pegawai dengan biaya yang beralasn. Tanpa manajemen kompensasi efektif, pegawai akan dibayar di bawah upah atau di atas standar.

6. Mengikuti aturan hukum

   Sistem kompensasi yang sehat mempertimbangkan berbagai faktor legal yang diatur pemerintah dan menjamin pemenuhan kebutuhan pegawai.

7. Memfasilitasi pengertian

   Sistem manajemen kompensasi hendaknya mudah dipahami oleh spesialis SDM, manajer operasi, dan para pegawai.

8. Meningkatkan efesiensi administrasi

   Program kompensasi dirancang untuk dapat dikelola secara efisien dengan dukungan sistem informasi SDM yang memadai.

2.2.3 Jenis-jenis kompensasi

Tiga jenis kompensasi secara garis besar menurut Nawawi dalam (Priansa, 2017) adalah sebagai berikut :

1. Kompensasi Langsung

   Penghargaan atau ganjaran yang disebut gaji atau upah, yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap.

2. Kompensasi tidak langsung

   Pemberian sebagian keuntungan atau manfaat bagi pekerja diluar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang.

3. Insentif

   Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktifitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

Adapun jenis-jenis kompensasi menurut Simamora dalam (Priansa, 2017), terdiri atas dua macam :

1. Kompensasi Finansial
   a. Kompensasi langsung :
      1.) Bayaran Pokok *(Base pay),* yaitu gaji dan upah.
      2.) Bayaran prestasi *(Merit pay).*
      3.) Bayaran insentif *(Incentive Pay)* yaitu bonus, komisi pembagian laba, pembagian keuntungan, dan pembagian saham.
      4.) Bayaran tertangguh *(Deferred Pay),* yaitu program tabungan, dan anuitas dan pembelian saham.
   b. Kompensasi tidak langsung :

1.) Program perlindungan yaitu asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, dan asuransi jiwa

2.) Bayaran diluar jam kerja yaitu liburan, hari besar, cuti tahunan, dan cuti hamil

3.) Fasilitas yaitu kendaraan, ruang kantor, dan tempat parker

2. Kompensasi Nonfinansial

a. Pekerjaan

Tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan,dan rasa pencapaian.

b. Lingkungan kerja

Kebijakan yang sehat, supervise yang kompeten, kerabat kerja yang menyenangkan, dan lingkungan kerja yang nyaman.

2.2.4 Asas-asas Kompensasi

Menurut (Hasibuan, 2014) program kompensasi (balas jasa) harus ditetapkan atas asas adil dan layak serta dengan memperhatikan undang-undang perburuhan yang berlaku. Prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian dengan sebaik- baiknya supaya balas jasa yang akan diberikan merangsang gairah dan kepuasan kerja karyawan.

1. Asas Adil

Besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerja, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi. Jadi adil bukan berarti setiap karyawan menerima

kompensasi yang samabesarnya. Asas adil harus menjadi dasar penilaian, perlakuan, dan pemberian hadiah atau hukuman bagi setiap karyawan. Dengan asas adil akan tercipta suasana kerja sama yang baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas, dan stabilisasi karyawan akan lebih baik.

2. Asas Layak dan Wajar

Kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Tolak ukur layak adalah relative, penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas balas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku. Manajer personalia diharuskan selalu memantau dan menyesuaikan kompensasi dengan eksternal konsistensi yang sedang berlaku. Hal ini penting agar semangat kerja dan karyawan yang *qualified* tidak berhenti, tuntutan serikat buruh dikurangi, dan lain-lain.

2.2.5 Metode Kompensasi

Metode kompensasi (balas jasa) dikenal dengan metode tunggal dan metode jamak (Hasibuan, 2014):

1. Metode tunggal

Metode tunggal yaitu suatu metode yang dalam penetapan gaji pokok hanya didasarkan atas ijazah terakhir dari pendidikan formal yang dimiliki karyawan. Jadi, tingkat golongan dan gaji pokok seseorang hanya ditetapkan atas ijazsh terakhir yang dijadikan standarnya. Misalnya pegawai negeri ijazah formal S-1. Maka golongannya ialah

III-A, dan gaji pokoknya adalah gaji pokok III-A, untuk setiap departemen yang sama.

2. Metode jamak

   Metode jamak yaitu suatu metode yang dalam gaji pokok didasarkan atas beberapa pertimbangan seperti ijazah, sifat pekerjaan, pendidikan informal, bahakan hubungan keluarga ikut menentukan besarnya gaji pokok seseorang. Jadi standar gaji pokok yang pasti tidak ada. Ini terdapat pada perusahaan- perusahaan swasta yang didalamnya masih sering terdapat diskriminasi.

2.2.6 Indikator Kompensasi

Indikator kompensasi dari Hasibuan (2012:86) sebagai berikut:

Dimensi Indikator Kompensasi Langsung (Direct Compensation) :

1. 1.Gaji
2. Insentif
3. Bonus
4. Tunjangan
5. Pesangon

Kompensasi tak Langsung (Indirect Compensation) :

1. Promosi Jabatan
2. Jaminan Kesehatan
3. Keselamatan Kerja
4. Kesempatan Belajar
5. Pujian & Penghargaan

2.3 Kepuasan

2.3.1 Pengertian Kepuasan

Untuk memperoleh kepuasan (*satisfaction*) atas terpenuhinya kebutuhan dapat merupakan daya stimulus yang kuat untuk pembentukan kelompok. Khususnya kebutuhan keamanan sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri dari beberapa bawahan dapat dipuaskan dengan cara bergabung dalam kelompok.

Teori Kepuasan (*Content Theories*), berorientasi pada faktor dalam diri individu yang menguatkan, mengarahkan, mendukung, dan menghentikan perilaku. Departemen SDM hendaknya senantiasa memantau kepuasan kerja para karyawan karena hal tersebut besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan kerja karyawan merupakan motivasi moral karyawan, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan yang ingin diraih sebuah perusahaan (Hasibuan, 2014).

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) sebagai kondisi situasional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja karyawan mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya (Rosita & Yuniati, 2016).

Menurut Wahab (2012) Kepuasan kerja *(job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh tanggapan terhadap nilai intrinsik dan *extrinsic reward*. Yang dimaksud dengan nilai *intrinsic reward* yaitu timbulnya suatu perasaan dalam diri karyawan karena pekerjaan yang dilakukan. Yang termasuk dalam *extrinsic reward* adalah perasaan suka akan pekerjaannya, rasa tanggung jawab, tantangan dan pengakuan. *Extrinsic reward* adalah situasi yang terjadi diluar pekerjaan, misalnya karena bekerja dengan baik sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan, maka pegawai mendapatkan upah, gaji, dan bonus.

2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Bagi seorang karyawan tentu ingin mendapatkan kepuasan kerja dalam perkerjaanya. Bagi setiap karyawan tentu memiliki kepuasan kerja yang bebeda-beda pula. Perbedaan kebutuhan pegawai tentu menjadi tantangan pada manajemen sebuah organisasi untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan utama yang menunjang kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja (Nuraini, 2013 : 115-116) sebagai berikut :

a. Upah yang cukup

   Upah yang cukup untuk memenuhi kebutuhan merupakan keinginan setiap karyawan.

b. Perlakuan yang adil

   Setiap karyawan ingin diperlakukan secara adil, tidak saja dalam hubungan dengan upah, tetapi juga dalam hal lain. Untuk menciptakan

persepsi yang sama antara atasan dan bawahan mengenai makna adil yang sesungguhnya

c. Ketenangan bekerja

Karyawan menginginkan ketenangan, bukan saja hubungannya dengan pekerjaannya tetapi juga menyangkut kesejahteraan keluarganya.

d. Perasaan diakui

Setiap karyawan ingin perasaan diakui sebagai karyawan yang berharga dan sebagai anggota kelompok yang dihormati.

e. Penghargaan hasil kerja

Karyawan menginginkan agar hasil kerjanya dihargai, hal ini bertujuan agar karyawan merasa senang dalam bekerja dan akan selalu bekerja dengan giat.

f. Penyalur perasaan

Perasaan yang menghinggapi karyawan biasa menghambat gairah karyawan. Hal ini dapat diatasi melalui komunikasi dua arah secara timbal balik.

2.3.3 Pengaruh Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018, 79), kepuasan kerja memiliki pengaruh sebagai berikut :

a. Terhadap produktifitas

Produktifitas yang tinggi menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja hanya jika tenaga kerja mempersiapkan bahwa apa yang telah dicapai perusahaan sesuai dengan apa yang mereka terima, yaitu adil dan wajar serta disosialisasikan dengan performa kerja yang unggul

b. Ketidakhadiran

Ketidakhadiran sifatnya lebih spontan dan kurang mencerminkan ketidakpuasan.

c. Keluarnya pekerja

Berhenti atau keluarnya karyawan dari pekerjaannya mempunyai akibat ekonomis yang besar, maka besar kemungkinan berhubungan dengan ketidakpuasan pekerja.

d. Respon ketidakpuasan kerja

1) Keluar *(Exit)*, yaitu meninggalkan pekerjaan termasuk mencari pekerjaan lain
2) Menyuarakan *(Voice)*, yaitu memberikan saran, perbaikan dan mendiskusikan masalah dengan atasan untuk memperbaiki kondisi.
3) Mengabaikan *(Neglect)*, yaitu sikap dengan membiarkan keadaan menjadi lebih buruk seperti sering absen atau semakin sering membuat kesalahan.
4) Kesetiaan *(Loyality)*, yaitu menunggu secara pasif sama kondisi menjadi lebih baik termasuk membela perusahaan.

2.3.4 Indikator Kepuasan Kerja

Indikator dari Kepuasan Kerja. Menurut Fred Luthans (2006) yaitu :

1. Kepuasan pada Pekerjaan itu sendiri (Satisfaction with the Work Itself.

   Pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan akan dapat menghasilkan kepuasan kerja, motivasi intern, prestasi kerja yang tinggi,

tingkat kemangkiran yang rendah dan tingkat labour turn over yang rendah.

2. Kepuasan dengan gaji (Satisfaction with Pay) Kepuasan pada gaji merupakan hal yang bersifat multi dimensional. Hal ini berarti bahwa kepuasan karyawan bukan hanya terletak pada jumlah gaji/upah semata.
3. Kepuasan pada Promosi (satisfactin with Promotion) Kesempatan untuk dipromosikan merupakan hal yang dapat memberikan kepuasan pada karyawan. Kesempatan ini merupakan bentuk imbalan yang bentuknya berbeda dengan imbalan yang lain.
4. Kepuasan pada Supervisi (Satisfaction with Supervision) Supervisi merupakan salah satu hal yang cukup penting sebagai sumber kepuasan kerja. Kepuasan terhadap supervisi sangat berkaitan dengan gaya kepemimpinan supervise.
5. Kepuasan pada Rekan Kerja (Satisfaction with Coworkes) Rekan kerja dapat menjadi sumber kepuasan karyawan, manakala antar karyawan diberi kesempatan untuk berinteraksi satu sama lain.

2.4 Stres Kerja

2.4.1 Pengertian Stres Kerja

(Antonius, 2020: 37) berpendapat stres kerja ialah sebuah kondisi psikis yang mengalami pertumbuhan sebab ketidakseimbangan yang terjadi pada tekanan dalam pekerjaan yang dipikul melalui kekuatan personal dalam menyelesaikan permasalahan stres kerja sebagai konflik yang dialaminya. *North Western National Life* berpendapat bahwa satu

dari empat pekerja di Amerika beranggapan pekerjaaan merupakan penyebab stres nomor satu dalam hidup karyawan.

(Sugianingrat 2020: 27) Stres kerja ialah suatu situasi krisis yang menyebabkan adanya kesenjangan jasmani dan psikologis yang memengaruhi jiwa, cara berpikir, dan keadaan karyawan. Stres yang tinggi bisa menurunkan kemampuan seorang karyawan melalui lingkungan sekitarnya. Ketika seorang karyawan selalu menanggapi keadaan yang menjadikan stres tanpa pembiasaan dalam menentang konsekuensinya, maka karyawan tersebut akan merasakan stres yang bisa mengancam kebugaran jasmani dan kedamaian. (Lalu, Syamsiar, dan Istiana 2020: 14).

(Sunarto, 2018) berpendapat stres merupakan pengetahuan seseorang yang memiliki kondisi lingkungan luar berupa hambatan, peluang atau tuntutan yang menciptakan respon psikologis dan fisiologis, meningkatkan penyimpangan dari pencapaian sesuatu yang diinginkan kemudian hasilnya adalah pemahaman yang tidak jelas atau penting. Berdasarkan hal ini, seperti yang dikatakan para peneliti di atas, bisa dikonklusikan bahwa stres ialah rasa lapar yang padat karya dengan pekerja dengan banyak kebutuhan.

2.4.2 Faktor Stres Kerja

Menurut (*Antonius* 2020: 39-40) Ada 3 penyebab stres kerja yaitu:

2. Penyebab organisasional : keadaan untuk waktu yang terbatas untuk menghindari kesalahan atau tindakan, terlalu banyak pekerjaan, terlalu banyak tekanan dan bos yang ceroboh dan rekan kerja yang buruk.

3. Penyebab individual : Persepsi masyarakat terhadap kehidupan pribadi karyawan, terutama masalah keluarga, kesulitan ekonomi keluarga sumber daya alam.
4. Penyebab lingkungan berupa bentuk lingkungan kerja yang buruk (cahaya, kebisingan, ventilasi, suhu), diskriminasi ras, pelecehan seksual.

2.4.3 Indikator Stres Kerja

Ada sejumlah indikator berhubungan dengan stress kerja yang dikemukakan oleh (Kanti, 2017) diantaranya:

1. Tuntutan tugas adalah tekanan yang timbul dari pekerjaan yang dibutuhkan oleh petugas tertentu.
2. Tuntutan fisik adalah tekanan terkait dengan kondisi di mana orang bekerja.
3. Tuntutan peran adalah tekanan posisi seseorang di tempat kerja. Masalah yang berkaitan dengan peran yang diharapkan dalam perilaku.
4. Konflik dapat menyebabkan kecemasan, orang dengan pengalaman yang bertentangan mungkin merasa berbeda dari keinginan yang bertentangan.
5. Tuntutan interpersonal merupakan tekanan hubungan dalam kelompok.

2.5 Kinerja Karyawan

2.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja didefinisikan sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi.

Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Rivai (2012:309), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

2.5.2 Indikator-indikator Kinerja

Menurut Afandi (2018:89) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas hasil kerja

   Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau angka lainnya.

2. Kualitas hasil kerja

   Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran

angka atau angka lainnya

3. Efesiensi dalam melaksanakan tugas

   Berbagai sumber daya secara bijaksan dan dengan cara yang hemat biaya.

4. Disiplin kerja

   Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku

5. Inisiatif

   Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan suatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada disekitar, berusaha untuk terus bergerak melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

6. Ketelitian

   Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu sudah mencapai tujuan atau belum.

7. Kepemimpinan

   Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

8. Kejujuran

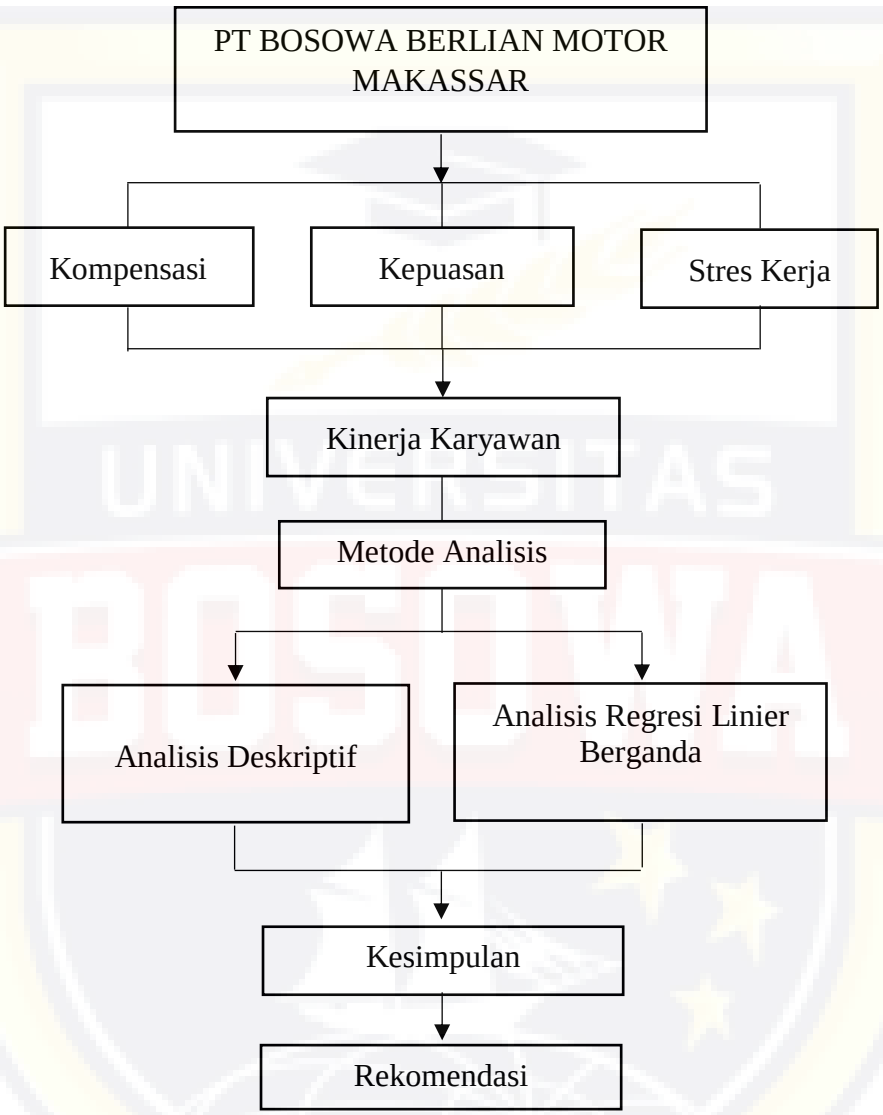
   Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.

9. Kreativitas

   Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

2.6 Kerangka Pikir

Gambar 1 Kerangka Pikir



2.7 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan uraian diatas, hipotesis yang di tujukan adalah sebagai berikut :

1. Diduga bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bosowa Berlian Motor Makassar
2. Diduga bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bosowa Berlian Motor Makassar
3. Diduga bahwa kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bosowa Berlian Motor Makassar

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Daerah Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan pada PT. Bosowa Berlian Motor Makassar yang beralamat dijalan Urip Sumoharjo No.266 Makassar dimana perusahaan ini bergerak dibidang penjualan mobil Mitsubishi. Penelitian ini dilakukan selama 3 (tiga) bulan terhitung mulai bulan mei sampai dengan juli 2022.

3.2 Jenis dan Sumber Data

3.2.1 Jenis Data

a. Data kuantitatif yaitu data yang berupa angka-angka yang berasal dari suatu perusahaan.

b. Data kualitatif yaitu data yang berupa informasi dari hasil studi pustaka dan dari beberapa sumber yang berguna bagi penelitian ini

3.2.2 Sumber data

a. Data priemer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber pengamatan langsung pada lokasi penelitian

b. Data sekunder data pendukung bagi data primer yang diperoleh dari bahan-bahan *literature* seperti dokumen dan laporan yang berkaitan dengan penelitian ini

3.3 Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan, peneliti menggunakan dua metode penelitian yaitu :

3.3.1 Penelitian Lapangan (*Field Research)*

Dilakukan dengan cara mengobservasi lokasi penelitian, teknik yang digunakan yaitu :

1) Wawancara secara langsung, dimana untuk memperoleh informasi melalui komunikasi dengan para karyawan sebagai langkah awal penelitian.
2) Angket (kuesioner), yaitu pengumpulan data yang dilakukan melalui penyebaran angket kepada beberapa karyawan yang akan menjadi sampel. Dalam pengeluaran ini salah satu metode pengumpulan data yang digunakan adalah teknik angket. Dengan cara ini diharapkan peneliti dapat memperoleh sebagian besar data yang dibutuhkan. Angket yang disebar kepada responden berisi pertanyaan-pertanyaan tentang variabel-variabel yang akan diukur atau yang ingin diketahui.

3.3.2 Penelitian Kepustakaan (Library Research)

Melalui pengumpulan data dan penelaah literatur yang relevan dengan permasalahaan yang dikaji untuk mendapatkan suatu konsep dalam penyusunan landasan teori yang sangat berguna dalam pembahasan selanjutnya literatur tersebut berupa buku skripsi, artikel, dan lain-lain.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Sugiono (2016:80) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan

kemudian ditarik kesimpulannya. Dan penelitian ini yang menjadi populasi adalah 700 orang karyawan pada PT. Bosowa Berlian Motor Makassar.

3.4.2 Sampel

Penelitian ini menggunakan penentuan informasi dengan cara metode Purposive Sampling, yaitu salah satu teknik pengambilan informasi secara sengaja dimana peneliti menentukan sendiri jumlah informasi yang diambil karena adanya pertimbangan tertentu. Informasi yang diambil tidak secara acak, tetapi ditentukan sendiri oleh peneliti dengan menetapkan ciri-ciri yang sesuai dengan tujuan penelitian sehingga diharapkan dapat menjawab permasalahan penelitian.(Abu Achmad, dan Narbuko Cholid,2007)

Kemudian ditarik kesimpulan bahwa yang dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Bosowa Berlian Motor Makassar sebanyak 41 orang.

Jumlah banyaknya sampel tersebut dilihat berdasarkan devisi HRD *(Human Resources Development)* dan Devisi Operasional, pemilihan devisi tersebut dikarenakan pada devisi ini memiliki bagian dan tanggung jawab yang besar dan sering mendapatkan tambahan jam kerja.

3.5 Metode Analisis

3.5.1 Analisis Kualitatif Deskriptif

Metode penelitian ini adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu Menurut Sugiyono (2017:17). Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk analisis data

dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

3.5.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Sugiyono mengemukakan analisis regresi linier berganda digunakan untuk melakukan prediksi, bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikkan atau diturunkan nilainya. Analisis ini digunakan dengan melibatkan dua atau lebih variabel bebas antara variabel dependen (Y) dan variabel independen (X1, X2, dan X3), cara ini digunakan untuk mengetahui kuatnya hubungan antara beberapa variabel bebas secara serentak terhadap variabel terkait dan dinyatakan dengan rumus. Sugiyono (2014:242) merumuskan analisis regresu linier berganda sebagai berikut:

$$\boldsymbol{Y = a + \beta 1x1 + \beta 2x2 + \beta 3x3 + e}$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta, merupakan nilai terikat yang dalam hal ini adalah Y pada saat variabel independennya 0 (X1 X2 X3=0)

β1- β2 = Koefisien regresi yang akan ditaksir

X1 = Stres Kerja yang merupakan variabel ke-1

X2 = Kompensasi merupakan variabel ke-2

X3 = Kepuasan yang merupakan variabel ke-3

e = *error term* (tingkat kesalahan)

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji simultan (Uji F), uji persial (Uji t) dan determinasi (R2). Penelitian ini dilakukan dengan SPSS *(Statiscal Product and Service Solution)* untuk mengolah dan menganalisis data begitupun dengan uji validitas dan uji reabilitas.

1. Uji Hipotesis

   Untuk membuktikan hipotesis penelitian maka dilakukan uji statisktik berupa analisis regresi sederhana, analisis linier berganda, dan analisis koefisien determinasi, adapun uraiannya sebagai berikut

   a. Uji F (Simultan)

      Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh signifikansi terhdap pengaruh variabel indepneden secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan pada tingkat keyakinan 95% dengan ketentuan sebagai berikut :

      1) Jika tingkat signifikansi lebih besar 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa Ho diterima, sebaliknya Ha ditolak
      2) Jika tingkat signifikansi lebih kecil 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak, sebaliknya Ha diterima

   b. Uji t

      Digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara persial terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan uji t pada tingkat keyakinan 95% dengan ketentuan sebagai berikut:

      1) Jika tingkat signifikansi lebih besar 0,05 maka disimpulkan bahwa Ho diterima, sebaliknya Ha ditolak

2) Jika tingkat signifikansi lebih kecil 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak, sebaliknya Ha diterima

c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R2) menurut Sugiyono (2017) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat. Besarnya nilai R berkisar antara 0-1, semakin mendekati angka 1 nilai R tersebut maka semakin besar pula variabel bebas (X) mampu menjelaskan variabel terikat (Y).

2. Uji Persyaratan analisis

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018:161) menyatakan bahwa Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal atau tidak dengan analisis grafik dan uji statistik. Menurut Ghozali (2018), Alpha (α) merupakan suatu batas kesalahan yang maksimal yang dijadikan sebuah patokan oleh peneliti. Semisal melakukan suatu penelitian, peneliti menetapkan alpha sebesar 5% atau 0,05 dengan kaidah keputusan jika signifikan lebih dari α=0,05 maka dapat dikatakan data tersebut berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018:107) menyatakan bahwa Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018:137) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Apabila varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan apabila berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah model yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk menguji ada atau tidaknya heteroskedastisitas digunakan uji Glejser, yaitu meregresi nilai absolut residual terhadap variabel independen. Tidak terjadi heteroskedasitas apabila nilai signifikansinya >0,05. Sebaliknya, terjadi heteroskedasitas apabila nilai signifikansinya.

3.6 Definisi Operasional

Definisi operasional digunakan agar tidak menimbulkan penafsiran ganda yaitu dengan memberikan batasan terhadap variabel-variebel yang digunakan dalam penelitian yaitu:

1. Kompensasi

   Kompensasi adalah balas jasa langsung yang diterima oleh karyawan PT. Bosowa Berlian Motor dari hasil kerja yang memuaskan dan menguntungkan untuk perusahaan atas prestasi yang telah dilakukan oleh karyawan tersebut.

2. Kepuasan

   Kepuasan adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan oleh karyawan PT. Bosowa Berlian Motor dalam memandang pekerjaan mereka. Diamana timbulnya suatu perasaan dalam diri karyawan karena pekerjaan yang dilakukan.

3. Stres kerja

   Stress kerja adalah kondisi dimana seorang karyawan PT. Bosowa Berlian Motor mengalami tekanan mental dalam melakukan pekerjaan, yang disebabkan oleh lingkungan tempat kerja.

4. Kinerja Karyawan

   Kinerja karyawan adalah perilaku yang didapatkan oleh karyawan PT. Bosowa Berlian Motor, yang diamana perusahaan mengharapkan karyawan memiliki kinerja yang tinggi. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktifitas perusahaan PT. Bosowa Berlian Motor secara keseluruhan akan meningkat.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

Perusahaan PT. Bosowa Berlian Motor adalah perusahaan swasta nasional yang bergerak di bidang pemasaran mobil merek Mitsubishi. Saat perusahaan pertama kali berdiri, perusahaan tersebut bernama CV Moneter Motor, didirikan pada tanggal 29 Februari 1973 berdasarkan Akte Pendirian No. 6 Oleh Prof. Teng Tjingleng, SH di Ujung Pandang, CV Moneter Motor awalnya beralamat di Jl Kumala Ujung Pandang kemudian pindah ke Jl. Urip Sumoharjo No.188 Ujung Pandang.

Kemudian, pada tanggal 24 Oktober 1980, perusahaan berubah nama menjadi PT. Bosowa Berlian Motor dan dipercaya sebagai distributor kendaraan Mitsubishi PT. Krama Yudha Tiga Berlian Motor Jakarta sebagai agen eksklusif pemilik merek Mitsubishi di Indonesia, dengan kerjasama 3 (tiga) pemegang saham yaitu H. M Aksa Mahmud, Hj. Siti Ramlah Kalla dan Abd. Rahman AT.

PT. Bosowa Berlian Motor adalah perusahaan yang aktif di bidang otomotif, dengan dealer kendaraan asli dan suku cadang. Selain menjual kendaraan dan suku cadang, PT. Bosowa Berlian Motor juga menyediakan jasa perbaikan mobil (service station) dan pemeliharaan kendaraan. Bisnis ini terus berkembang hingga saat ini.

PT. Bosowa Berlian Motor telah tumbuh menjadi dealer mobil terkemuka di Indonesia Timur dan merupakan kekuatan pendorong bagi bisnis komersial, konstruksi dan agrokultur bosowa. Mendirikan perusahaan multifinance dan memasuki bisnis jasa keuangan.

Nama Bosowa berasal dari Bone, Soppeng dan Wajo, menurut pendirinya Aksa Mahmud. Sepanjang sejarah kerajaan, selalu ada perang antar kerajaan. Namun, sangat damai di tiga kerajaan Yaitu Bone, Soppeng , dan Wajo. Belum pernah ada perang antara ketiga kerajaan ini. Pernah terjadi perang tetapi antara Kerajaan Bone dan Kerajaan Gowa. tetapi tidak ada perang antara Bone, Soppeng, dan Wajo .

Berdasarkan latar belakang karya orang Bugis yang dikenal dengan Tellu Baccoe (Tiga Serangkai), Bone dengan kepemerintahannya, Soppeng dengan pertanian, dan Wajo dengan semangat perdagangan rakyatnya. Kombinasi ketiganya menciptakan kekuatan lokal untuk memenangkan pemerintahan, produksi komoditas, dan jasa, yang diperdagangkan melalui pasar internasional.

Dengan demikian, diharapkan perusahaan menjadi perusahaan yang berjiwa Tellu Beccoe, yang selalu menjaga kerukunan dan kedamaian, bersatu padu dan bekerjasama, serta keberadaannya bermanfaat bagi masyarakat yang tercermin dalam sejarah Kerajaan Bugis.

PT. Bosowa Berlian Motor saat ini memiliki 34 kantor penjualan dan kantor perwakilan dari dua perusahaan yang dibuka pada 11 Maret 2008.

Selain itu PT. Bosowa Berlian Motor menawarkan penjualan, servis, suku cadang, serta 35 layanan untuk melengkapi kebutuhan konsumen.

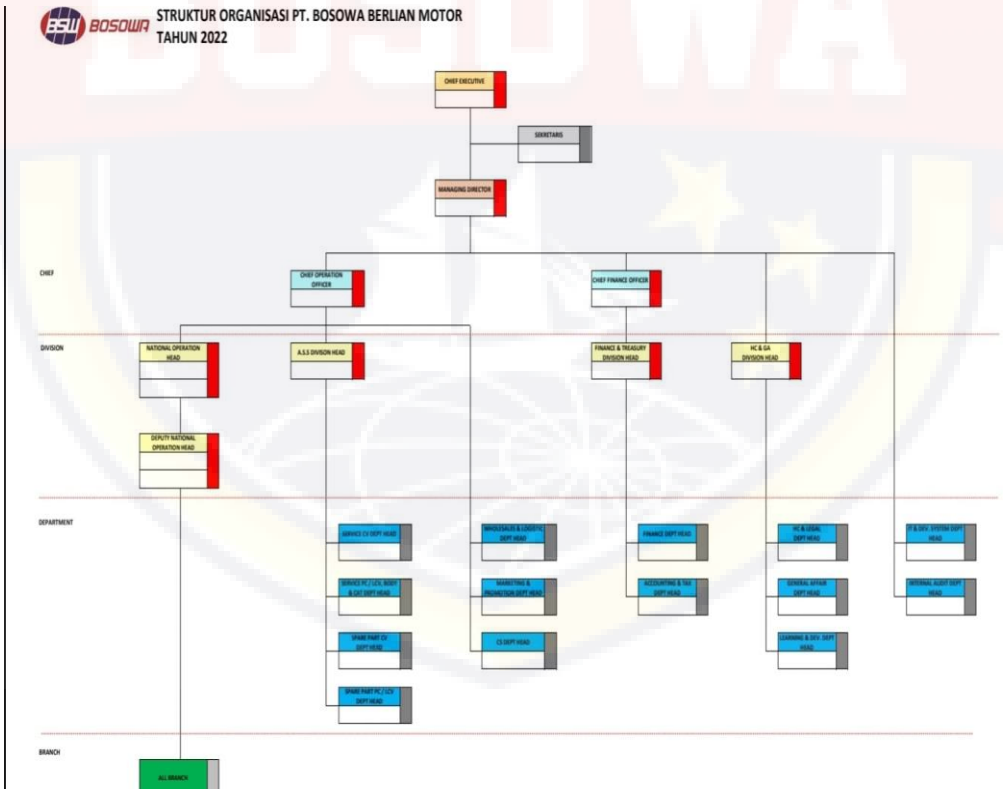
4.1.2 Visi dan Misi

Visi dan Misi yang diterapkan oleh perusahaan PT. Bosowa Berlian Motor adalah sebagai berikut :

Visi : Menjadi pemain utama ekonomi nasional yang didukung oleh tenaga kerja yang prima, produk yang berkualitas, pelayanan terbaik dan sistem yang terintegritas.

Misi : Memberi berkah bagi masyarakat dengan membangun kepeloporan Ekonomi Nasional.

4.1.3 Struktur Organisasi



Gambar 2 Struktur Organisasi PT Bosowa Berlian Motor

4.1.4 Bagian Usaha

PT. bosowa Bosowa Berlian Motor merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perdagangan otomotif yaitu dealer kendaraan dan suku cadang asli Mitsubishi. Selain menjual kendaraan dan suku cadang, PT Bosowa Berlian Motor juga melakukan usaha-usaha perbengkelan dan pemeliharaan kendaraan bermotor. Usaha ini terus berkembang sampai saat ini.

4.2 Karakteristik Respoden

1. Dari hasil penelitian tabel 1 menunjukkan jumlah responden berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 1. Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis Kelamin	jumlah
1	perempuan	23
2	laki-laki	18
		41

Diolah menggunakan Excel

2. Dari hasil penelitian tabel 2 menunjukkan usia responden.

Tabel 2. Usia Responden

No.	Usia	Jumlah
1	21	4
2	22	1
3	23	4
4	24	5
5	25	4
6	26	4
7	27	6
8	28	3
9	30	2
10	31	1

11	33	1
12	35	3
13	36	1
14	45	1
15	60	1
		41

Diolah menggunakan Excel

3. Dari hasil penelitian tabel 3 menunjukkan pendidikan terakhir.

Tabel 3. Pendidikan terakhir Responden

No.	Pendidikan Terakhir	jumlah
1	SMA/SMK	6
2	S1	35
3	S2	0
4	S3	0
		41

Diolah mrnggunakan Excel

4. Dari hasil penelitian tabel 4 menunjukkan lama pekerjaan.

Tabel 4. Lama Bekerja Responden

No.	Lama Bekerja	jumlah
1	1 Tahun	16
2	2 Tahun	9
3	3 Tahun	8
4	4 Tahun	1
5	5 Tahun	2
6	6 Tahun	0
7	7 Tahun	2
8	8 Tahun	**1**
9	10 Tahun	1
10	30 Tahun	1
		41

Diolah menggunakan Excel

4.3 Analisi Data

4.3.1 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalis

Uji normalis digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, pengganggunya atau residual memiliki distribusi yang khas atau normal. Jika signifikansi > 0,05 maka distribusi data bisa dikatakan khas atau normal (Ghozali,2013). Hasil Uji Normalitas adalah sebagai berikut :

Tabel 5. Hasil Uji Normalis

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		41
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.67937936
Most Extreme Differences	Absolute	.114
	Positive	.114
	Negative	-.077
Test Statistic		.114
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data yang diolah oleh SPSS, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan, bahwa nilai signifikasinya adalahn 0,200. Oleh karena itu nilainya signifikasinya lebih besar daripada 0,05 maka data diatas

distribusinya normal. Dengan demikian uji asumsi normalitas dianggap terpenuhi dalam regresi penelitian ini.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas sangat penting mengingat fakta bahwa itu digunakan untuk memastikan bahwa tidak terdapat hubungan antara faktor indikator satu dengan yang lainnya. Dalam ulasan ini, ada tidaknya multikolinearitas dilihat melalui nilai VIF (Variance Inflation Factor), di mana dengan asumsi nilai nilai VIF dibawah 10, cenderung dianggap tidak ada efek samping multikolinearitas. Hasil pengujian multikolinearitas harus terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.937	4.023		3.216	.003		
	x1.total	.016	.243	.015	.067	.947	.340	2.942
	x2.total	.654	.210	.645	3.120	.003	.407	2.458
	x3.total	-.134	.213	-.114	-.628	.534	.530	1.886

a. Dependent Variable: y.total

Sumber : Data yang Diolah oleh SPSS, 2022

Berdasarkan tabel diatas bahwa Variabel X_1 memiliki nilai ketahanan (*tolerance*) sebesar 0,340 , Variabel X_2 memiliki nilai ketahanan (*tolerance)* sebesar 0,407 , dan variabel X_3 memiliki nilai ketahanan (*tolerance)* sebesar 0,530. Dan memiliki nilai VIF

X1 Sebesar 2,942 , VIF X2 Sebesar 2, 458 dan VIF X3 sebesar 1,886 lebih kecil dari jangkaun batas maksimum 10. Ini menyiratkan berarti dalam model persamaan regresi lolos dari multikolinearitas sehingga informasi dapat digunakan dalam penelitian.

3. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah tidak konstannya varian. Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan varians dari residual satu pengamatan, ke pengamatan yang lain, jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda maka di sebut heteroskedastisitas (Imam Ghozali, 2013: 105), model regresi yang baik adalah tidak terjadinya heterokedastisitas.

Pengujian ini dilakukan dengan perbandingan nilai signifikan t dengan $\alpha = 0,05$. Jika nilai signifikansi t hitung lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ maka terjadi heteroskedastisitas, sebaliknya jika nilai t hitung lebih besar dari $\alpha = 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji korelasoi spearman dapat ditunjukkan pada tabel, sebagai berikut :

Tabel 7. Uji Heteroskedastisitas

Correlations

			x1.total	x2.total	x3.total	Unstandardized Residual
Spearman's rho	x1.total	Correlation Coefficient	1.000	.599**	.421**	-.064
		Sig. (1-tailed)	.	.000	.003	.345
		N	41	41	41	41
	x2.total	Correlation Coefficient	.599**	1.000	.401**	-.109
		Sig. (1-tailed)	.000	.	.005	.248
		N	41	41	41	41
	x3.total	Correlation Coefficient	.421**	.401**	1.000	-.041
		Sig. (1-tailed)	.003	.005	.	.400
		N	41	41	41	41
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-.064	-.109	-.041	1.000
		Sig. (1-tailed)	.345	.248	.400	.
		N	41	41	41	41

**. Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Sumber : Data yang diolah oleh SPSS, 2022

Berdasarkan hasil tabel diatas variabel independen diperoleh nilai signifikan t > 0,05. Variabel X_1 memiliki nilai sig t hitung sebesar 0,345 lebih besar dari batas maksimum sebesar 0,05 sehingga variabel X_1 tidak terjadi heteroskedastisitas. Variabel X_2 memiliki nilai t hitung sebesar 0,248 lebih besar dari batas maksimum sebesar 0,05 sehingga variabel X_2 tidak terjadi heteroskedastisitas. Variabel X_3 memiliki nilai t hitung sebesar 0,400 lebih besar dari batas maksimum sebesar 0,05 sehingga variabel X_3 tidak terjadi heteroskedastisitas. Kesimpulan dari pengujian ini adalah tidak terjadinya heteroskedastisitas.

4.3.2 Uji Hipotesis

1. Uji R^2 (Koefisien Determinasi)

Pengujian koefisien determinasi (R^2) pada intinya untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabek dependen. Koefisien determinasi berkisaran nol sampai dengan satu ($0 \leq R^2 \leq 1$). Hal ini bila $R^2 = 0$ menunjukkan tidak adanya pengaruh antara variabel dependen dengan variabel independen. Bila R^2 semakin besar mendekati 1 maka, menunjukkan semakin besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dan bila R^2 semakin kecil mendekati nol maka, menunjukkan semakin kecil pengaruhnya variabel independen terhadap variabel dependen.

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Y berpengaruh besar terhadap X_1,X_2, dan X_3.

Tabel 8. Hasil Uji R^2 (Koefisien Determinasi)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.596[a]	.356	.303	2.786

a. Predictors: (Constant), x3.total, x2.total, x1.total

b. Dependent Variable: y.total

Sumber : Data yang diolah oleh SPSS,2022

Pada tabel diatas terlihat bawahwa koefisien determinasi yang disesuaikan (R *Square*) sebesar 0,365 memberi pengertian bahwa X_1,X_2 dan X_3 yang terjadi pada variabel Y adalah sebesar 36,5%, selebihnya

sebesar 63,5% ditentukan oleh faktor lain yang tidak diketahui dan tidak termasuk dalam regresi penelitian ini.

2. Uji Persamaan Regresi Linear Berganda

Tahap berikut adalah melakukan evaluasi dan interpretasi model regresi berganda.

Tabel 9. Model Persamaan Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	12.937	4.023		3.216	.003
	x1.total	.016	.243	.015	.067	.947
	x2.total	.654	.210	.645	3.120	.003
	x3.total	-.134	.213	-.114	-.628	.534

a. Dependent Variable: y.total

Sumber : Data yang diolah oleh SPSS, 2022

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi yang terbentuk dalam uji regresi ini adalah :

$Y= 12,937 + 0,016\ X_1 + 0,554X_2 + (-0,134)X_3$

Hasil pengujian yang diperoleh diatas adalah sebagai berikut :

a. Nilai Kontanta (α) yang diperoleh sebesar 12,937 artinya jika X_1,X_2 dan X_3 bernilai 0 maka besarnya Y yang terjadi adalah 12,937.

b. Koefisien Regresi X_1 = 0,016 bernilai positif, menjelaskan bahwa X_1 berpengaruh walaupu sedikit. Sedangkan variabel

lain tetap (konstan) maka Y akan tetap meningkat walaupun sedikit.

c. Koefisien Regresi X_2 = 0,554 benilai positif, menjelaskan bahwa X_2 berpengaruh. Sedangkan variabel lain tetap (kontan) maka Y akan tetap meningkat.

d. Koefisian Regresi X_3 = -0,134 bernilai negatif, menjelaskan bahwa X_2 tidak berpengaruh. Sedangkan variabel lain tetap (konstan) Maka Y akan tetap meningkat.

3. Uji F

Uji f pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bursama-sama terhadap variabel dependen. Hasil perhitungan uji f dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 10. Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	158.447	3	52.816	6.805	.001[b]
	Residual	287.163	37	7.761		
	Total	445.610	40			

a. Dependent Variable: y.total

b. Predictors: (Constant), x3.total, x2.total, x1.total

Sumber : Data yang Diolah SPSS, 2022

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi yang terbentuk dalam uji F ini adalah menunjukkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ (6,805 > 2,85) dan nilai signifikansi 0,001 < 0,05. Hal tersebut menyatakan bahwa H3 atau

hipotesis diterima yang berarti X_1, X_2 dan X_3 secara keseluruhan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Y.

Uji T

Uji T dilakukan untuk mengetahui masing-masing variabel independen (X_1,X_2, dan X_3) terhadap Y

Tabel 11. Uji T

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	12.937	4.023		3.216	.003
	x1.total	.016	.243	.015	.067	.947
	x2.total	.654	.210	.645	3.120	.003
	x3.total	-.134	.213	-.114	-.628	.534

a. Dependent Variable: y.total

Sumber : Data yang Diolah SPSS, 2022

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi yang terbentuk dalam uji t ini adalah :

a. Pengaruh X_1 terhadap Y

   Berdasarkan dari uji t, hasil yang didapatkan ialah nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (0,067 > 2,026). Hal ini berarti X_1 berpengaruh positif terhadap Y.

b. Pengaruh X_2 terhadap Y

   Berdasarkan dari uji t, hasil yang didapatkan ialah nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3,120 > 2,026). Hal ini berarti X_2 berpengaruh positif terhadap Y.

c. Pengaruh X_3 terhadap Y

Berdasarkan dari uji t, hasil yang didapatkan ialah nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (-0,628 > 2,026). Hal ini berarti X_3 berpengaruh positif terhadap Y.

4.4 Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Kompensasi, Kepuasan kerja, dan Stres Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bosowa Berlian Motor, maka pembahasan tentang hasil Penelitian sebagai berukut :

1. Pengaruh Kompensasi (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bosowa Berlian Motor

   Hasil penelitian ini mendukung hipotesis pertama bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Nilai ini dinuktikan dengan melihat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (0,067 > 2,026) dengan signifikansi sebesar 0,947 . Berdasarkan hasil tersebut hal ini dapat terlihat bahwa kompensasi (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Kesimpulannya hipotesis pertama diterima.

2. Pengaruh Kepuasan (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bosowa Berlian Motor.

   Hasil penelitian ini mendukung hipotesis kedua bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Nilai ini dinuktikan dengan melihat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3,120 > 2,026) dengan signifikansi sebesar 0,003. Berdasarkan hasil tersebut hal ini dapat

terlihat bahwa kepuasan (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Kesimpulannya hipotesis kedua diterima.

3. Pengaruh Stres Kerja (X_3) Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bosowa Berlian Motor.

   Hasil penelitian ini tidak mendukung hipotesis ketiga bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan Stres Kerja terhadap kinerja karyawan. Nilai ini dinuktikan dengan melihat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (-0,628 > 2,026) dengan signifikansi sebesar 0,534. Berdasarkan hasil tersebut hal ini dapat terlihat bahwa Stres Kerja (X_3) berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan (Y). Kesimpulannya hipotesis ketiga diterima.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini setelah dilakukan pengujian hipotesis dengan analisis linier berganda adalah sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis pertama bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Nilai ini dinuktikan dengan melihat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (0,067 > 2,026) dengan signifikansi sebesar 0,947 . Berdasarkan hasil tersebut hal ini dapat terlihat bahwa kompensasi (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Kesimpulannya hipotesis pertama diterima.
2. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis kedua bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Nilai ini dinuktikan dengan melihat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3,120 > 2,026) dengan signifikansi sebesar 0,003. Berdasarkan hasil tersebut hal ini dapat terlihat bahwa kepuasan (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Kesimpulannya hipotesis kedua diterima.
3. Hasil penelitian ini tidak mendukung hipotesis ketiga bahwa terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan Stres Kerja terhadap kinerja karyawan. Nilai ini dinuktikan dengan melihat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (-0,628 > 2,026) dengan signifikansi sebesar 0,534. Berdasarkan hasil tersebut hal ini dapat terlihat bahwa Stres Kerja (X_3) berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan (Y). Kesimpulannya hipotesis ketiga tidak diterima.

4. Berdasarkan dari uji regresi linear berganda, hasil penelitian ini mendukung hipotesis ketiga bahwa Kompensasi (X_1) dan Kepuasan (X_2) yang paling bepengaruh signifikan dan berhubungan positif terhadap Kinerja Karyawan.
5. Sedangkan Stres Kerja (X_3) tidak berpengaruh poitif.

5.2 Saran

1. Bagi Karyawan PT. Bosowa Berlian Motor

   Setelah diketahui bahwa Kompensasi (X_1) dan Kepuasan (X_2) Berpengaruh persial, dan Stres Kerja (X_3) tidak berpengaruh positif. Diharapkan PT. Bosowa Berlian Motor dapat memperhatikan kinerja karyawan kedepannya.
2. Bagi peneliti selanjutnya.

   Peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel independen menggunakan variabel roasting untuk hasil yang berbeda dan peneliti selanjutnya untuk mendapatkan data wawancara agar bisa mendapatkan data yang lebih nyata.

DAFTAR PUSTAKA

Abu Ahmad & Cholid Narbuko, 2007, Metodologi Penelitian. Bumi Aksara

Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.

Afandi, P., 2018. MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA; Teori, Konsep dan Indikator, edisi 1. ed. Zanafa, Pekanbaru.

Antonius Rino. (2020). Beban Kerja dan Stres Kerja. Pasuruan: Qiara Media.

Bintoro dan Daryanto. 2017. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media

Donni Priansa. 2017. Manajemen Pelayanan Prima. Bandung: Alfabeta

Edy, Sutrisno, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang

Hamali, Arif Yusuf. 2018. Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan. CAPS. Yogyakarta

Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu SP. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keempatbelas, Jakarta ,Penerbit : Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.

Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada

Nuraini, T. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Yayasan Aini Syam: Pekanbaru.

Rivai, Veithzal. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta : Raja Grafindo Persada

Sedarmayanti. 2017. Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama. Bandung.

Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet.

Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.

Sutrisno, E. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana, Jakarta.

Titik Rosita Dan Tri Yuniati. (2016). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening

Wianti, Wiwin. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan The American Club Jakarta. Jurnal Widya Cipta. 2 (1): 47-55.

Widayati, K. D. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

LAMPIRAN

I. Profil Responden

Petunjuk: Isi dan berikan tanda centang (√) pada pilihan jawaban dibawah ini yang sesuai dengan diri anda.

Nama :

Jenis Kelamin : ( ) Laki-Laki, ( ) Perempuan

Usia :

Pendidikan Terakhir :

Lama Bekerja :

II. Petunjuk Pengisian :

A. Isilah pernyataan sesuai dengan petunjuk dan beri tanda centang (√) pada salah satu skala yang ada sesuai dengan kenyataan, sebagai berikut keterangan tiap skala:

Petunjuk pengisian :

1. Mohon kuesioner ini diisi secara lengkap dari seluruh pernyataan yang disediakan

2. Terdapat 5 (lima) alternative pengisian jawaban, yaitu :

- SS = Sangat Setuju
- S = Setuju
- N = Netral
- TS = Tidak Setuju
- STS = Sangat Tidak Setuju

A. PERTANYAAN MENGENAI KOMPENSASI

No.	Pertanyaan	Indikator Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1	Gaji yang diterima sesuai dengan harapan					
2	Gaji secara keseluruhan sesuai dengan usaha yang dikeluarkan					
3	Bonus yang diberikan perusahaan sebanding dengan waktu kerja lembur					
4	Tunjangan yang diterima sesuai dengan aturan perusahaan					
5	Puas dengan jaminan sosial tenaga kerja yang diberikan perusahaan					
6	Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas karyawan					

B. PERTANYAAN MENGENAI KEPUASAN

No.	Pertanyaan	Indikator Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1	Kenyamanan kondisi kerja di tempat saya bekerja memadai					
2	*Supervisor* menuntut pencapaian target kepada karyawan ketika bekerja sesuai dengan tugas-tugasnya					
3	Pembagian kelompok kerja sesuai dengan keterampilan yang saya miliki					
4	Gaji yang saya terima seimbang dengan tugas yang saya kerjakan setiap bulan					
5	Gaji pokok yang saya terima mencukupi kebutuhan saya sehari-hari					
6	Peraturan yang jelas dari perusahaan tentang promosi jabatan					

C. PERTANYAAN MENGENAI STRES KERJA

No.	Pertanyaan	Indikator Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1	Saya terhindar dari stress kerja karena beban kerja yang diberikan pada saya terasa adil dan wajar					
2	Saya terhindar dari stress kerja karena waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan saya terasa adil dan wajar					
3	Saya terhindar dari stress kerja karena saya tidak memiliki konflik dengan atasan atau rekan kerja					
4	Saya terhindar dari stress kerja karena balas jasa yang saya terima terasa adil					
5	Saya terhindar dari stress di tempat kerja karena saya tidak mempunyai msasalah pribadi dengan keluarga					
6	Saya terhindar dari stress kerja karena fasilitas kerja yang disediakan memadai dan membantu menyelesaikan pekerjaan saya					

D. PERTANYAAN MENGENAI KINERJA KARYAWAN

No.	Pertanyaan	Indikator Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1	Saya mampu bekerja mencapai/ melebihi target					
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan					
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi					
4	Saya mampu menyelesaikan					

	pekerjaan dengan tepat waktu					
5	Saya cepat dalam bertindak/mengambil keputusan					
6	Saya dapat bekerja dalam tim dengan baik					

Lampiran 3. Data Hasil Penelitian Variabel

No. Resp	Kompensasi						Total X1
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	
1)	4	4	4	4	4	4	24
2)	4	4	4	4	4	5	25
3)	5	5	5	5	4	4	28
4)	5	4	4	5	5	5	28
5)	4	4	5	5	3	5	26
6)	5	4	2	5	4	3	23
7)	4	4	4	4	4	5	25
8)	4	4	5	5	3	4	25
9)	4	4	3	4	4	3	22
10)	4	4	5	4	4	4	25
11)	4	4	3	4	4	4	23
12)	4	5	4	3	4	3	23
13)	4	4	4	4	4	4	24
14)	5	5	3	5	5	5	28
15)	4	4	5	4	4	5	26
16)	4	4	3	4	4	4	23
17)	5	2	3	4	4	4	22
18)	4	4	3	3	3	4	21
19)	4	5	5	5	4	4	27
20)	4	4	3	5	4	3	23
21)	4	4	4	5	5	3	25
22)	4	4	5	4	4	4	25
23)	4	4	5	5	5	3	26
24)	4	5	5	4	4	3	25
25)	5	5	4	4	5	4	27
26)	4	4	5	5	5	1	24
27)	4	4	4	4	4	3	23
28)	5	5	5	4	4	3	26
29)	4	4	4	5	5	5	27
30)	4	4	5	4	3	4	24
31)	5	5	5	5	5	5	30
32)	3	3	4	4	3	4	21
33)	3	4	4	4	3	4	22
34)	5	5	5	5	5	5	30
35)	4	5	5	4	4	5	27
36)	4	4	4	4	4	4	24
37)	3	3	5	3	3	3	20
38)	3	3	5	3	3	2	19

39)	3	3	3	3	3	3	18
40)	3	3	3	4	4	3	20
41)	5	5	5	5	4	5	29

Kepuasan kerja						Total
x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	X2
4	4	4	4	3	4	23
3	4	4	4	4	3	22
3	4	4	4	5	5	25
3	4	4	5	5	4	25
4	3	4	4	5	5	25
5	3	4	5	5	4	26
4	3	4	4	5	5	25
4	4	5	5	4	3	25
4	4	4	4	4	5	25
4	3	5	4	4	3	23
4	3	4	4	4	4	23
4	4	4	4	3	3	22
4	4	4	5	4	4	25
5	5	4	5	5	5	29
4	4	5	5	5	4	27
4	3	4	4	4	4	23
4	3	4	4	4	4	23
4	4	4	5	4	4	25
4	4	3	3	4	4	22
4	4	2	4	5	4	23
5	5	4	4	4	4	26
4	5	5	5	4	5	28
4	5	5	5	4	4	27
4	4	4	4	5	5	26
4	4	4	4	4	3	23
4	5	4	5	5	5	28
5	4	4	4	5	5	27
5	4	4	4	4	3	24
4	4	5	4	5	4	26
4	5	4	5	5	5	28
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	3	4	23
4	4	4	3	3	3	21
5	5	5	5	5	5	30
4	5	5	5	5	4	28

4	4	4	4	4	4	24
2	2	3	2	3	3	15
2	2	3	2	3	3	15
3	3	3	3	3	3	18
3	4	4	4	4	4	23
5	3	4	4	5	4	25

Stres Kerja						Total
x3.1	x3.2	x3.3	x3.4	x3.5	x3.6	X3
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	4	4	4	27
4	5	5	4	3	3	24
4	4	4	4	4	4	24
3	2	4	3	4	5	21
4	4	4	5	5	5	27
4	4	4	4	5	4	25
4	4	4	4	4	5	25
4	3	4	3	3	4	21
4	4	5	4	5	4	26
4	4	4	4	4	3	23
4	4	4	5	4	4	25
4	4	4	4	4	4	24
4	3	4	4	4	4	23
4	4	4	4	4	4	24
5	3	4	4	4	4	24
3	5	4	4	4	4	24
4	5	5	4	4	4	26
3	4	4	3	4	5	23
4	3	4	5	4	4	24
4	4	4	5	5	3	25
4	5	4	4	4	3	24
4	5	5	4	5	4	27
4	5	5	5	3	3	25
4	3	5	2	4	5	23
3	4	4	3	4	4	22
4	4	4	3	4	5	24
5	4	4	4	5	4	26
4	4	4	5	5	5	27
4	5	4	5	4	4	26
5	5	5	5	5	5	30

3	3	3	3	4	4	20
5	4	3	3	3	5	23
4	4	3	4	4	4	23
4	4	5	5	5	5	28
4	4	4	4	4	4	24
3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	3	3	3	18
5	5	4	5	5	5	29

Kinerja Karyawan						Total Y
y1	y2	y3	y4	y5	y6	
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	3	4	23
5	5	4	4	4	4	26
3	3	4	4	4	4	22
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	24
5	4	4	4	4	4	25
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	4	5	29
4	4	4	4	5	4	25
5	5	5	4	3	4	26
5	5	5	4	3	3	25
4	4	4	4	5	5	26
5	4	5	4	5	5	28
5	4	4	5	3	4	25
5	5	5	5	5	5	30
5	4	3	5	3	4	24
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	3	4	3	22
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30

5	5	5	5	5	4	29
5	5	5	5	5	5	30
3	4	5	5	4	4	25
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	24
3	4	4	5	5	5	26
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	3	3	3	18
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	4	5	29
4	3	3	4	4	5	23