

**PENGARUH KOMPENSASI DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT BOSOWA BERLIAN MOTOR**

Diajukan oleh:

NURFADLI

4519012121



SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BOSOWA**

2023

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Kompensasi, dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT BOSOWA BERLIAN MOTOR
Nama Mahasiswa : NURFADLI
Stambuk/NIM : 4519012136
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Tempat Penelitian : PT. Bosowa Berlian Motor Makassar

Menyetujui :

Pembimbing I



Dr. Mullis Ruslan, SE., M.Si

Pembimbing II



Dr. Ir. Lukman S, S.Si., S.Psi., SE., M., IPU., ASEAN

Mengetahui dan Mengesahkan :

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bosowa



Dr. Hj. Herminawaty Abubakar, SE., MM

Ketua Progra Studi
Manajemen



Ahmad Jumarding, SE., MM

Tanggal Pengesahan:

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang Bertanda Tangan Di bawah Ini:

Nama : Nurfadli

Nim : 4519012121

Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini yang saya tulis benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan merupakan pengambilan tulisan atau pemikiran orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti atau dibuktikan bahwa Sebagian atau keseluruhan skripsi ini hasil karya orang lain, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Makassar, 23 Agustus 2023



Nurfadli
NURFADLI

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji dan Syukur penulis panjatkan kehadiran ALLAH SWT, atas berkat Rahmat dan karunianya penulis dapat menyelesaikan penulisan Skripsi Yang berjudul “ **PENGARUH KOMPENSASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BOSOWA BERLIAN MOTOR MAKASSAR**” Skripsi ini diajukan untuk memperoleh gelar keserjanaan di program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar

Penghargaan dan terima kasih yang setulus tulusnya Kepada Ayahanda tercinta **Suhardi/ H. Raja makka** dan ibu tercinta **Almarhuma Hasniati/ HJ. Fatmawati S.Pd** yang telah mencurahkan segenap cinta dan kasih sayangnya serta perhatian dan materinya semoga allah swt senang tiasa melimpahkan Rahmat, Kesehatan karunia dan keberkahan dunia dan akhirat atas segala didikan serta budi baik dan pengorbanan yang diberikan kepada penulis.

Skripsi ini tidak akan terselesaikan tanpa adanya bantuan dari berbagai pihak.olehnya dengan segala kerendahan hati dan ketulusan penulis berkesempatan untuk mengucapkan terima kasih kepada.

1. **Bapak Dr.Muhlis,SE.,M.SI** selaku Dosen Pembimbing 1 **Bapak Dr.Ir. Lukman S,S.Si.,S.Psi.,SE.,M.,IPU.,ASEAN.** selaku pembimbing ke 2 yang telah memberikan arahan dan bimbingan sehingga selesainya penyusunan skripsi ini.
2. **Bapak dan Ibu Staf pengajar serta Karyawan (i) jurusan manajemen Universitas Bosowa Makassar** atas segala bimbingan, didikasi dan bantuan selama penulis menuntu ilmu di bangku perkuliahan.

3. **Pihak Instansi karyawan yang ada di PT Bosowa Berlian Motor Makassar** yang telah memberikan bantuan segala proses penyusunan skripsi ini.
4. **Rahyuni** kaka ku, **fadil Imran, Nurfadillah, Auliah** adik-adikku yang tercinta atas doa dukungan dan motivasi yang membuat saya selalu semangat sampai saat ini.
5. **Kepada sahabat perempuan ku tercinta Siti Safnah** terima kasih sudah menjadi sahabat dan sporsistem dalam keadaan suka dan duka. Makasih atas segenap kasih dan sayang atas pengorbanannya selama perkuliahan ini, Semogah senantiasa diberikan hidayah kepada ALLAH SWT.
6. **Kepada sahabat-sahabatku Geng Konco Lawas, Rafli, Nahly, Putu, Rey, Yayang, Naya, Uci, Anggi, Ekky, Aul dan Elsa.** Terima kasih telah meluangkan waktu menemani dan menghibur penulis selama penulisan skripsi ini, dan makasih telah menjadi sahabat selama di perkuliahan ini .
7. **Kepada Lydiawati Bahar (ledy)** Terima kasih atas sosok perempuan ini yang telah senantiasa manemani, memotivasi, membantu penulisan skripsi ini. terima kasih telah menjadi support sistem yang baik dan selalu ada dalam penulisan skripsi ini, semogah senantiasa diberikan Kesehatan kepada Allah Swt.
8. **Kepada Teman Posko Kompleks Amin Rais, Rahmat, Andika, Naldi, Rais Lom, Adi sute, Hijklal, Firman, Kak Rey,Aldi Dll.** terima kasih sudah menjadi penghibur setiap hari dalam menjalankan hari-hari ini yang penuh lika liku.

**PENGARUH KOMPENSASI DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT BOSOWA BERLIAN MOTOR**

Diajukan oleh:

NURFADLI

**Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bosowa**

ABSTRAK

Nurfadli, 2022. Skripsi pengaruh kompensasi dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bosowa Berlian Motor. Di bimbing oleh **Dr. Muhlis Ruslan, SE.,M.Si** dan **Dr. Ir. Lukman S, S.Si.,S.Psi.,SE.,M.,IPU.,ASEAN.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh kompensasi dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bosowa Berlian Motor. Data dari penelitian ini di peroleh dari penyebaran kusioner terhadap karyawan Pt. Bosowa berlian motor yang bersedia menjadi responden peneliti.

Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder dengan cara melakukan penelitian di lapangan dengan memberikan kusioner/lembar pertanyaan kepada 77 responden karyawan pada PT. Bosowa Berlian Motor dan bersedia menjadi responden.

Kata kunci: kompensasi, stress kerja dan kinerja

**EFFECT OF COMPENSATION AND WORK STRESS
ON EMPLOYEE PERFORMANCE
PT BOSOWA BERLIAN MOTOR**

Submitted by:

NURFADLI

**Management Study Program, Faculty of Economics and Business
Bosowa University**

ABSTRACT

Nurfadli, 2022. Thesis on the effect of compensation and work stress on employee performance at PT. Bosowa Berlian Motor. Supervised by **Dr. Muhlis Ruslan, SE.,M.Si** and **Dr. Ir. Lukman S, S.Si.,S.Psi.,SE.,M.,IPU.,ASEAN.**

This study aims to determine and analyze how the effect of compensation and work stress on employee performance at PT. Bosowa Berlian Motor. Data from this study were obtained from distributing questionnaires to employees of Pt. Bosowa Berlian Motor who are willing to be research respondents.

This study uses primary and secondary data by conducting research in the field by giving questionnaires/question sheets to 77 employee respondents at PT. Bosowa Berlian Motor and are willing to be respondents.

Keywords: compensation, job stress and performance.

DAFTAR ISI

HALAMAN Sampul	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN KEORSINILAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	5
E. Lingkup Penelitian	6
F. Sistematika Pembahasan	6
BAB II KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR	8
A. Deskripsi Teori	8
1. Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2. Perilaku Organisasi	9
3. Kompensasi	10
4. Stress	15
5. Kinerja	20
B. Penelitian Terdahulu	25
C. Kerangka Pikir.....	26
D. Hipotesis	28
BAB III METODE PENELITIAN	29
A. Jenis Penelitian	29
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	29

C. Populasi Dan Sampel	29
D. Instrumen Penelitian.....	31
E. Variabel Penelitian	33
F. Jenis dan Sumber Data	33
G. Teknik Pengumpulan Data	34
H. Teknik Analisis Data.....	34
I. Definisi Operasional.....	41
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	42
A. Gambaran Umum	42
B. Bidang Usaha	43
C. Visi dan Misi Bosowa Berlian Motor	43
D. Struktur Organisasi.....	44
E. <i>Job Depcription</i>	49
F. Karakteristik Responden	52
G. Hasil Pengujian Hipotesis	56
H. Pembahasan Hasil Penelitian	59
BAB V PENUTUP	63
A. Kesimpulan	63
B. Saran	63
DAFTAR PUSTAKA	64
LAMPIRAN	67

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Jumlah Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin	3
Tabel 2. Jumlah Karyawan Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	4
Tabel 3. Penelitian Terdahulu.....	25
Tabel 4. Karakteristik Jenis Kelamin Responden	53
Tabel 5. Karakteristik Umur Responden	54
Tabel 6. Karakteristik Pendidikan Terakhir Responden	54
Tabel 7. Karakteristik Masa Kerja Responden	55
Tabel 8. Hasil Uji Statistik Deskripsi	56
Tabel 9. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian	57
Tabel 10. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian	58
Tabel 11. Hasil Uji Statistik Kolmogorov-Smirnov	59
Tabel 12. Hasil Uji Multikolinearitas	60
Tabel 13. Hasil Uji Heteroskedastisitas	60
Tabel 14. Hasil Analisis Koefisien Determinasi	61
Tabel 15. Uji t	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Pikir.....	27
Gambar 2. Struktur Organisasi	48



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Instrumen Penelitian	67
Lampiran 2. Surat Balasan Penelitian PT Bosowa Berlian Motor.....	70
Lampiran 3. Datar Jawaban Responden Kompensasi (X1)	71
Lampiran 4. Output Hasil Pengujian Data Karakteristik Responden	80
Lampiran 5. Dokumentasi Penelitian	85



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap kegiatan yang dilakukan perusahaan membutuhkan berbagai sumber daya pada dasarnya terdiri dari alat-alat produksi, teknologi, potensi pasar, bahan baku dan manusia. Dalam mengelolah semua sumber daya yang dimiliki perusahaan dibutuhkan sumber daya yang memiliki kemampuan, ilmu dan keterampilan yang dibutuhkan. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya perusahaan yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum.

Persaingan dan tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya tekanan-tekanan yang harus di hadapi individu dalam dunia kerja. Selain tekanan yang berasal dari dunia kerja, lingkungan keluarga dan lingkungan sosial juga sangat berpotensi menimbulkan kecemasan.

Dampak yang akan sangat merugikan dari adanya gangguan kecemasan yang sering di alami oleh karyawan tersebut disebut stres. Sumber-sumber daya yang dimiliki perusahaan terbatas sifatnya, maka dari itu perusahaan haruslah di tuntut untuk mampu memperdayakan dan mengoptimalkan guna mencapai tujuan dan mempertahankan kelangsungan hidupnya.

Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai dari pelaksanaan suatu kegiatan dengan tujuan untuk mencapai sasaran, tujuan, misi dan visi suatu

organisasi. Kinerja karyawan merupakan sumber daya langsung yang terlibat dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Oleh sebab itu perusahaan memberikan perhatian maksimal bagi karyawan, baik perhatian yang memiliki hubungan langsung dalam upaya peningkatan kemampuan dan keterampilan karyawan maupun tingkat kesejahteraannya. Hal tersebut guna menciptakan komitmen dan konsistensi karyawan untuk bekerja secara optimal sesuai dengan standar kerja perusahaan. Douglas (2000:34) menjelaskan bahwa perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi. Membicarakan tentang kinerja merupakan hal yang perlu di perhatikan perusahaan, kinerja karyawan akan mempengaruhi kualitas dan kuantitas perusahaan dalam menghadapi persaingan seiring perkembangan zaman.

Kompensasi yang sesuai merupakan salah satu jawaban untuk mempertahankan karyawan-karyawan terbaik disebuah perusahaan. Jika perusahaan telah mendapat orang yang tepat, manajemen harus berjuang menjaga mereka. Jika tidak, manajemen akan berhadapan dengan perusahaan lain yang bekerja dengan cepat untuk menarik minat mereka. Untuk meningkatkan semangat kerja, disiplin dan motivasi kepada para karyawan, perusahaan memberikan upah atau kompensasi agar memberikan dorongan ataupun semangat untuk para karyawan bekerja lebih giat untuk memcapai target yang sudah ditentukan dari awal.

Salah satu aspek yang dapat menunjang keberhasilan karyawan dalam mencapai kesuksesan bekerja adalah stress kerja yang rendah dan tidak berlebihan. Menurut Umar (2010:44) stress di definisikan sebagai suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang pekerja. Terdapat hubungan langsung antara stress dan kinerja karena ketika

seorang karyawan memiliki tingkat stress yang tinggi, karyawan tidak akan mampu bekerja dengan baik dan optimal hal ini berdampak pada kinerjanya.

Setiap perusahaan baik swasta maupun pemerintah mempunyai tujuan yang hendak dicapai. Pada dasarnya yang menjadi tujuan utama perusahaan adalah memperoleh keuntungan. Perusahaan yang siap bersaing harus memiliki manajemen yang efektif karena dengan manajemen tujuan perusahaan akan mudah dicapai. Permasalahan yang berkaitan dengan sumber daya manusia dalam suatu organisasi menuntut untuk diperhatikan, sebab secanggih apapun teknologi yang dipergunakan dalam suatu organisasi serta sebesar apapun modal organisasi, karyawan dalam organisasi yang pada akhirnya yang menjalankannya. Hal ini menunjukkan bahwa tanpa didukung dengan kualitas yang baik dari karyawan dalam melaksanakan tugasnya keberhasilan organisasi tidak tercapai.

Hal ini berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ella (2017) yakni pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan hasil penelitian berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Ari (2017) pengaruh rekrutmen dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan pengawasan kerja dengan hasil penelitian berpengaruh positif dan signifikan.

**TABEL 1,
JUMLAH KARYAWAN PT BOSOWA BERLIAN MOTOR
BERDASARKAN JENIS KELAMIN**

NO	Jenis Kelamin	Responden	
		Jumlah	Presentase%
1	Laki-Laki	155	46,2
2	Perempuan	180	53,8
Jumlah		335	100%

Sumber : PT Bosowa Berlian Motor 2023

TABEL 2.
JUMLAH KARYAWAN PT BOSOWA BERLIAN MOTOR
BERDASARKAN TINGKAT PENDIDIKAN

N O	Pendidikan Terakhir	Responde	
		Jumlah	Presentase%
1	SMA/SMK/MA	50	14,9
2	S1	187	55,8
3	S2	98	29,3
Jumlah		335	100 %

Sumber : PT Bosowa Berlian Motor 2023

PT. Bosowa Berlian Motor cabang Makassar sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang pemasaran mobil merek Mitsubishi, memiliki Visi perusahaan yang menuntut agar karyawannya menggali potensi dan kemampuannya untuk mengembangkan perusahaan menjadi perusahaan nasional yang kokoh, mandiri, dan profesional. Untuk mencapai Visi tersebut, di era globalisasi saat ini dimana pesatnya perkembangan dan kemajuan teknologi, Sumber Daya Manusia selaku penggerak perusahaan, dituntut untuk meningkatkan hasil kerjanya sehingga mampu menghasilkan produktivitas kerja yang maksimal bagi tercapainya tujuan perusahaan dan pekerjaan yang sangat menguras waktu merupakan salah satu hal yang akan menimbulkan stres dan salah satu hal yang dapat membuat karyawan dapat mengerjakan pekerjaan dengan optimal. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: **“Pengaruh kompensasi dan stres terhadap kinerja karyawan pada PT. Bosowa Berlian Motor Makassar”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bosowa Berlian Motor Makassar?
2. Apakah stress berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bosowa Berlian Motor Makassar?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah di uraikan sebelumnya, maka tujuan yang ingin di capai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bosowa Berlian Motor Makassar
2. Untuk mengetahui stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bosowa Berlian Motor Makassar
3. Untuk mengetahui

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan teoretis, praktis dan kebijakan tentang kinerja karyawan dalam suatu organisasi perusahaan
2. Sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya
3. Sebagai bahan masukan bagi perusahaan untuk mengambil kebijakan yang terkait dengan kinerja karyawan.

E. Lingkup Penelitian

1. Ruang Lingkup Wilayah

PT Bosowa Berlian Motor merupakan salah satu Perusahaan yang bergerak di bidang pemasaran mobil merek mitsubisih dan didirikan Pada tanggal 22 febuari 1973 berdasarkan akte pendiri No.6 oleh Prof teng Tjingleng, SH di ujung pandang.

2. Ruang Lingkup Materi

Ruang lingkup materi yang menjadi cakupan pembahasan penelitian ini yaitu pengarus kompensasi dan stress kerja terhadap kinerja karyawan. Penilaian kinerja tersebut berdasarkan pada standar normative dan kajian teori maupun penilaian sistem berdasarkan kounsiner karyawan. Pembahasan dari penelitian ini dibatasi pada tingkat pencapaian.

F. Sistematika Pembahasan

Adapun sistematika penulisan dalam laporan ini sebagai berikut :

- BAB I** : Pada bagian ini membahas mengenai pendahuluan yang terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, ruang lingkup serta sistematika penulisan.
- BAB II** : Pada bab ini membahas mengenai tinjauan pustaka, teori yang terkait dengan variabel dalam penelitian.
- BAB III** : Pada bab ini membahas mengenai lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, variabel penelitian, metode analisis, definisi operasional.
- BAB IV** : Pada bab ini membahas tentang gambaran PT Bosowa Berlian Motor dan pembahasan terkait pengaruh kompensasi dan stress

terhadap kinerja karyawan.

BAB V : Pada bab ini membahas terkait kesimpulan dan saran



BAB II

KAJIAN TEORI DAN KARANGKA PIKIR

A. Deskripsi Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Sumber Daya Manusia

Dalam Umar (2010:20) dijelaskan defenisi manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk pencapaian tujuan organisasi perusahaan secara terpadu. Sedangkan Hasibuan (2012:10) mendefenisikan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Hasibun (2012:14) manajemen sumber daya manusia mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut:

- a. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description, job evaluation*.
- b. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas "*the right man in the place and the right man in the right job*"

- c. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
- d. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa akan datang.
- e. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
- f. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan sejenis.
- g. Memonitorin kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
- h. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.
- i. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal
- j. Mengatur pensiun, pemberhentian dan pesangonnya.

2. Perilaku Organisasi

Perilaku organisasi sebagai suatu telaah dan penerapan pengetahuan tentang bagaimana orang-orang bertindak di dalam organisasi. Perilaku organisasi adalah sarana manusia bagi keuntungan manusia. Menurut Thoha (2010:5) perilaku organisasi adalah suatu studi yang menyangkut aspek-aspek tingkah laku manusia dalam suatu organisasi atau suatu kelompok tertentu yang meliputi aspek yang ditimbulkan dari pengaruh organisasi terhadap manusia demikian pula aspek yang ditimbulkan dari pengaruh manusia terhadap organisasi.

3. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Perilaku organisasi sebagai suatu telaah dan penerapan pengetahuan tentang bagaimana orang-orang bertindak di dalam organisasi. Perilaku organisasi adalah sarana manusia bagi keuntungan manusia. Menurut Thoha (2010:5) perilaku organisasi adalah suatu studi yang menyangkut aspek-aspek tingkah laku manusia dalam suatu organisasi atau suatu kelompok tertentu yang meliputi aspek yang ditimbulkan dari pengaruh organisasi terhadap manusia demikian pula aspek yang ditimbulkan dari pengaruh manusia terhadap organisasi.

Menurut Husein Umar dalam buku Danang Sunyoto, salah satu cara manajemen untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi. Disini kompensasi didefinisikan sebagai sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Ketidakpuasan para karyawan terhadap kompensasi yang di terima dari organisasi dimana mereka bekerja akan menimbulkan dampak yang tidak baik tersebut antara lain karyawan banyak keluhan yang cenderung negatif, produktivitas karyawan dan lain sebagainya.

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). karena kompensasi merupakan salah satu aspek penting di dalam sebuah hubungan bekerja.

Kompensasi adalah hal yang diterima oleh pegawai atau karyawan, baik dalam bentuk uang atau bukan uang sebagai balas jasa yang diberikan perusahaan atas upaya pegawai (kontribusi pegawai) yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan tersebut.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah bentuk balas jasa yang diterima oleh setiap karyawan baik berupa jasa atau uang yang diberikan oleh setiap perusahaan karena telah memberikan kontribusi terhadap perusahaan atau organisasi.

b. Jenis-jenis Kompensasi

Pada dasarnya menurut Sunarto dalam Danang Sunyoto kompensasi yang diterima oleh karyawan dibagi atas dua macam yaitu kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial

1. Kompensasi Finansial adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk seperti gaji, upah, bonus, premi, tunjangan hari raya, tunjangan hari tua, pengobatan atau jaminan kesehatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang dibayarkan oleh organisasi
2. Kompensasi Nonfinansial adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk selain uang. Hal ini dimaksudkan untuk memperthankan karyawan dalam jangka panjang seperti penyelenggaraan program- program pelayanan bagi karyawan seperti menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan dll.

c. Tujuan Kompensasi

Menurut Singodimedjo dalam buku Edy Sutrisno kompensasi mempunyai tujuan, seperti menjamin sumber nafkah karyawan beserta keluarganya, meningkatkan prestasi kerja, meningkatkan disiplin kerja,mempererat hubungan antara karyawan mencegah karyawan meninggalkan perusahaan, efisiensi tenaga karyawan yang potensial dll. Menurut Notoadmodjo dalam buku Edy Sutrisno ada beberapa tujuan dari kompensasi yang perlu diperhatikan, yaitu :

- 1) Menghargai prestasi kerja, dengan pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan perusahaan terhadap prestasi kerjayang diberikan para karyawan.
- 2) Menjamin keadilan, dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan diantara karyawan dalam organisasi atau perusahaan.
- 3) Mempertahankan karyawan, dengan sistem kompensasi yang baik para karyawan akan lebih *survival* bekerja dalam organisasi atau perusahaan.
- 4) Memperoleh karyawan yang bermutu, dengan sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan akan lebih banyak pula peluang untuk memilih karyawan yang terbaik.
- 5) Pengendalian biaya, dengan sistem pemeberian kompensasi yang baik, akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen, sebagai

akibat semakin seringnya karyawan yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan di tempat lain.

- 6) Memenuhi peraturan-peraturan, sistem kompensasi yang baik merupakan tuntutan dari pemerintah.

Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam pemberian kompensasi adalah :

- 1) Kompensasi harus dapat memenuhi kebutuhan minimal.
- 2) Kompensasi harus dapat mengikat.
- 3) Kompensasi harus menimbulkan semangat dan gairah kerja.
- 4) Kompensasi harus adil .
- 5) Kompensasi tidak boleh bersifat statis.
- 6) Kompensasi yang diberikan harus diperhatikan secara teliti.

d. Fungsi Pemberian Kompensasi

Fungsi pemberian kompensasi bertujuan sebagai berikut.

1. Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien. Fungsi ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi pada karyawan yang berprestasi akan mendorong para karyawan bekerja lebih baik
2. Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif. Dengan pemberian kompensasi kepada karyawan yang mengandung implikasi bahwa organisasi atau perusahaan akan menggunakan tenaga karyawan dengan seefisien dan seefektif mungkin.

3. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi. Pemberian kompensasi dapat membantu stabilitas organisasi atau perusahaan dan dapat mendorong pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan.

e. Faktor yang mempengaruhi Kompensasi

Kompensasi dipengaruhi oleh faktor eksternal dan internal organisasi yaitu:

1) Faktor eksternal antara lain :

- a. *The Labor Market*, pasar tenaga kerja. Apabila terdapat kesempatan kerja penuh, upah dan gaji mungkin lebih tinggi untuk menarik dan menjaga kecukupan pekerja yang berkualitas.
- b. *The Economy*, kondisi ekonomi. Kondisi perekonomian, terutama tingkat daya saing, mempengaruhi kemampuan organisasi untuk membayar upah yang tinggi.
- c. *The Government*, pemerintah. Pemerintah secara langsung mempengaruhi kompensasi melalui pengendalian upah yang diterima.
- d. *Unions*, perserikatan. Serikat kerja mempunyai pengaruh pada bayaran, tunjangan, dan perbaikan kondisi kerja.

2) Faktor eksternal antara lain :

- a. *Labor Budget*, anggaran tenaga kerja. Setiap unit kerja dalam organisasi dipengaruhi oleh besarnya anggaran tenaga kerja,

yang menyatakan berapa banyak *The* ketersediaan untuk unit kerja.

- b. *Who makes compensation decision*, pembuatan keputusan kompensasi, keputusan tentang berapa banyak membayar, sistem apa yang digunakan, dan tunjangan apa yang ditawarkan.

Instrumen mengenai **kompensasi** dalam penelitian ini dikembangkan oleh Singodimedjo untuk mengukur kinerja karyawan secara idividu ada 4, yaitu: Gaji, Tunjangan, Insentif atau bonus dan Fasilitas

4. Stress

- a. Pengertian Stres Kerja

Dalam kehidupan sehari-hari, hampir setiap orang mengalami keadaan yang dinamakan stres walaupun itu berada di tingkatan/kadarnya yang berbeda-beda. Keadaan stres dapat disebabkan oleh berbagai persoalan yang dialami oleh individu dalam kehidupan keluarga, masyarakat maupun di tempat kerja.

Tujuan yang dicapai perusahaan tentu tidak akan terlepas peran dan adil setiap karyawan yang menjadi penggerak kehidupan organisasi, sehingga sudah selayaknya seorang pimpinan atau manajer perusahaan untuk dapat memahami kondisi para karyawan, apabila karyawan terdapat beban masalah yang dapat menghambat hasil kerja di perusahaan maka secepatnya pimpinan dapat mengurangi dan

menyelesaikan beban karyawan tersebut, terutama mengenai stres kerja yang seharusnya dikelola dengan penuh berkesinambungan agar tidak menghambat jalannya kinerja perusahaan.

Menurut Danang Sunyoto, Stres merupakan sesuatu yang menyangkut interaksi antara individu dan lingkungan yaitu interaksi antara stimulasi dan respons. Jadi stres adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang. Stres yang dialami oleh karyawan akibat lingkungan yang dihadapi akan mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja. Sehingga manajemen perlu untuk meningkatkan mutu lingkungan organisasional bagi karyawan.

Stres dapat didefinisikan suatu bentuk atau kondisi ketegangan yang dapat mempengaruhi emosi, cara berfikir dan kondisi seseorang pekerja. Stres pekerjaan berarti tekanan yang sangat dirasakan sebagian banyak karyawan atau pegawai karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat terselesaikan atau tidak dapat dipenuhi oleh karyawan tersebut. Jadi, dapat disimpulkan stres kerja sebagai suatu kondisi ketegangan yang dialami seseorang individu yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikis seseorang, dan sebagai suatu kondisi dari hasil penghayatan subyektif individu yang dapat berupa interaksi antara individu dan lingkungan kerja.

b. Gejala Stress

Menurut Cary Cooper dan Alisan Straw dari *British Institute of Management*, gejala stres dapat dilihat dari tiga sisi berikut:

1. Gejala Fisik. Dari sisi ini gejala-gejalanya adalah : napas memburu, mulut dan kerongkongan kering, tangan lembab, dll.
2. Tingkah laku (secara umum). Dari sisi ini, gejala stres dapat dilihat dari tiga sisi, yaitu :
 - a. Perasaan, misalnya rasa bingung, cemas, sedih, jengkel, kehilangan semangat kerja, dll;
 - b. Kesulitan, misalnya dalam hal berkonsentrasi, berpikir jernih, dan membuat keputusan;
 - c. Kehilangan, misalnya dalam hal kreativitas, gairah dalam penampilan, dan minat terhadap orang lain.

Gejala di tempat kerja. Hal ini misalnya dapat dilihat dari kepuasan kerja yang rendah, kinerja yang menurun, semangat dan energi yang menurun, komunikasi yang tidak lancar, pengambilan keputusan yang jelek/salah, kurangnya kreativitas dan inovasi, serta berkecukupan pada tugas-tugas yang tidak produktif.

c. Faktor-faktor penyebab stress (*stressor*)

Menurut Irham stres yang dialami oleh seseorang biasanya dibagi kepada 2 (dua) faktor yang menjadi penyebabnya, yaitu (1) Stres karena tekanan dari dalam (internal faktor), kondisi seperti ini biasanya membuat seseorang betul-betul berada dalam keadaan yang tidak nyaman atau gelisah. Contohnya ketika di dalam kehidupannya ia sering merasa tertekan karena tidak mampu menjadi dirinya sendiri karena setiap hari harus melaksanakan rutinitas yang bersifat

memaksa namun ia sendiri tidak kuasa untuk menolaknya. (2) Stres karena tekanan dari luar (eksternal faktor), kondisi tekanan pekerjaan dari tempat dimana ia bekerja. Contohnya sering perintah dari pimpinan agar kita dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sesuai target atau bahkan harus di atas target, sementara kemampuan seorang karyawan tidak dapat menempuh sesuai target walaupun sebenarnya telah memaksa dengan sekuat tenaga untuk menyelesaikannya maka hal inilah yang mampu menimbulkan stres.

d. Efek yang ditimbulkan oleh stress (*stress Consequence*)

Menurut Cox efek yang ditimbulkan oleh *work stressor* dapat diklasifikasikan dalam beberapa konsekuensi yang meliputi :

- 1). *Physical problem* meliputi penyakit dan gangguan pada kesehatan tubuh seperti kadar gula naik, denyut jantung naik, tekanan darah naik, mulut kering, berkeringat, penyakit jantung, dan kolestrol tinggi.
- 2). *Psychological problem* yaitu adanya reaksi-reaksi yang tiba-tiba muncul seperti kesulitan berkonsentrasi dan berpikir jernih yang diikuti dengan meningkatkan rasa mudah marah dan kesulitan untuk relaks, perasaan gelisah, kebosanan, kemurungan, depresi, kekecewaan, harga diri yang rendah, dan perasaan terpencil.
- 3). *Behavioral problem* yang meliputi penarikan diri dari lingkungan yang disebabkan oleh adanya kesulitan menjalin hubungan dengan orang lain, penggunaan alkohol, obat-obat penenang yang bertujuan untuk mengurangi ketegangan. Perilaku tersebut akan sangat merugikan perusahaan karena secara tidak

langsung mengakibatkan turnover tenaga kerja tinggi yang dipicu oleh tingginya tingkat absensi pekerja akibat stres. 4) *Cognitive problem* yaitu kemampuan untuk mengambil keputusan rendah, sulit berkonsentrasi saat bekerja dan sangat peka terhadap kecaman. 5). *Organizational problem* meliputi tingkat kepuasan kerja menurun, komitmen dan loyalitas terhadap organisasi menurun, dan produktivitas kerja menurun, sehingga mengakibatkan tingkat absen dan turnover pekerja meningkat.

e. Mengelola stress secara bijaksana.

Program pengelolaan stres agar tetap dalam batas-batas yang dapat diterima, pengakuan bahwa masalah di tempat kerja itu ada dan sedang terjadi. Langkah pertama mengelola stres yaitu mengenali sumber yang membuat adanya gejala stres, atau mengidentifikasi faktor-faktor penyebab munculnya stres. Langkah kedua yaitu dengan membuat daftar strategi pemecahan masalah yang timbul. Langkah ketiga yaitu dengan mengadakan evaluasi terhadap pelaksanaan kegiatan-kegiatan pengelolaan stres.

Instrument mengenai Stres Kerja dalam penelitian ini dikembangkan oleh Critine Julvia dalam jurnal ilmiah manajemen bisnis yang berjudul pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan yang terdiri dari 5 indikator: beban kerja, wewenang, kondisi fisik atau kesehatan, ketidaknyamanan, tekanan kerja.

5. Kinerja

a. Pengertian kinerja karyawan

Konsep kinerja (performance) dapat di definisikan sebagai sebuah pencapaian hasil atau *degree of accomplishment*. Hal ini berarti bahwa, kinerja suatu organisasi dapat dilihat dari tingkatan sejauh mana organisasi itu dapat mencapai tujuan yang didasarkan pada tujuan yang sudah di tetapkan sebelumnya. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab dan kewajiban yang diberikan perusahaan kepadanya.

Jadi dapat disimpulkan bahwa, kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan rasa tanggungjawab sesuai dengan apa yang diberikan.

b. Pengertian penelitian

Penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang di lakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik bagi para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya atau proses mengevaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut.

c. Tujuan kinerja Karyawan

Bagi atasan yang berwenang melakukan penilaian atas kinerja bawahannya cukup sulit untuk menilai perilaku bawahannya. Namun, mengingat pentingnya penilaian kinerja ini, mau tidak mau penilaian kinerja harus di laksanakan. Oleh karena untuk mencegah menghindarinya atasan melakukan penilaian kinerja ini, perlu dijelaskan secara komprehensif tujuan dari penilaian kinerja.

d. Manfaat penilaian kinerja karyawan

Bagi pihak manajemen perusahaan ada banyak manfaat dengan dilakukannya penilaian kinerja. Penilaian kinerja di manfaatkan oleh manajemen untuk.

- 1) Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien.
- 2) Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan, seperti promosi, transfer, dll.
- 3) Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi dalam program pelatihan karyawan.
- 4) Menyediakan umpan balik kepada karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka
- 5) Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

e. Faktor-faktor yang mempengaruhi

Menurut sutermeister kinerja karyawan dipengaruhi oleh sejumlah faktor antara lain terdiri dari motivasi, pendidikan, kemampuan, pengetahuan, keahlian, pengalaman, pelatihan, minat, sikap

kepribadian, kondisi-kondisi fisik dan kebutuhan fisiologis kebutuhan sosial dan kebutuhan egoistik.

Adapun 5 faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, di antaranya:

- 1) Fasilitas kantor: sarana yang penting untuk menunjang seorang karyawan untuk melakukan aktivitas kerjanya dengan baik dan apabila suatu perusahaan tidak dapat memberikan fasilitas yang memadai, tentu saja hal ini akan menurunkan kinerja karyawan.
- 2) Lingkungan kerja: faktor yang sangat penting yang harus diperhatikan, lingkungan kerja yang baik memiliki ruang kerja yang cukup luas, penerangan yang sempurna, dan temperatur udara yang sesuai dengan luas ruang kerja karyawan. Jika salah satu fasilitas rusak, agar langsung diperbaiki agar tidak menurunkan kinerja karyawan.
- 3) Prioritas kerja: karyawan haruslah diberikan prioritas kerja yang jelas. Karyawan akan merasa kebingungan jika suatu perusahaan memberikan banyak tugas kepada mereka tetapi tidak memberikan skala prioritas yang jelas. Biarkan karyawan mengerjakan pekerjaannya satu demi satu dengan timeline yang sudah ditentukan oleh perusahaan, jangan menambah tugas yang lain sebelum pekerjaan tersebut diselesaikan.
- 4) Supportive boss: sebagai manajer yang baik harus mau mendengarkan pendapat dan pemikiran karyawan. Berikan

dukungan untuk mengemukakan pendapat atau ide-ide baru karyawan. Manajer harus memberikan ruang kepada karyawan untuk belajar dan berkreasi dibidang yang mereka minati, sebab jika suatu saat perusahaan membutuhkan skill tersebut maka perusahaan dapat menggunakan tenaga karyawan tersebut tanpa harus merekrut karyawan baru dan tentu itu dapat menguntungkan perusahaan.

- 5) Bonus: sebagian besar karyawan akan merasakan sangat senang bila pekerjaan yang mereka kerjakan dihargai oleh perusahaan. Penghargaan terhadap karyawan bisa dimulai dari hal yang sederhana seperti pujian atau bahkan berupa bonus. Bonus ini dapat perusahaan berikan pada karyawan yang memang benar-benar mampu bekerja dengan baik sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

Mengenai Kinerja Karyawan dalam penelitian ini di kemabngkan oleh Robbins (2016:260) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah sebagai berikut: Kualitas kerja, Kuantitas, Ketepatan waktu, Efektifitas, Kemandirian.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuanrtitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang berikan kepadanya. Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai terebut dalam

pekerjaannya kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu, Hugh J. Arnold et al, 2012 efektifitas sering digunakan sebagai konsep tentang efektif dimana sebuah organisasi bertujuan untuk menghasilkan. Organizational effectiveness (efektivitas organisasi) dapat dilakukan dengan memperhatikan kepuasan, pencapaian visi organisasi, pemenuhan aktifitas, pengembangan sumber daya manusia organisasi dan asirisasi yang dimiliki, serta memberikan dampak positif bagi masyarakat.

Sistem Informasi Manajemen adalah suatu sistem perencanaan di dalam perusahaan yang melibatkan pengendalian internal seperti pemanfaatan sumber daya, dokumen, teknologi, dan akuntansi manajemen sebagai salah satu strategi dalam bisnis. Pegawai/karyawan adalah merupakan asset organisasi yang perlu dikembangkan agar memiliki kinerja yang baik sehingga kegiatan yang ada dalam organisasi tersebut dapat berjalan secara efisien dan efektif sehingga apa yang menjadi sasaran atau tujuan dapat dicapai (O'Brien, 2003).

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 3. Penelitian Terdahulu

NO	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel yang digunakan	Hasil Penelitian
1.	Gina Sheelisa Tampi (2011)	Kepemimpinan dan kompensasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dan dampaknya terhadap <i>organization citizenship behavioral</i>	Kepemimpinan, kompensasi, kinerja karyawan <i>organization citizenship behavioral</i>	Secara bersamaan kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan
2.	Tiyur Mauli (2012)	Pengaruh stres terhadap kinerja karyawan	Stres kerja dan karyawan	Stres kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan
3.	Eko Muryanto (2011)	Pengaruh kompensasi terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel moderating	Kompensasi, kinerja, motivasi kerja, variabel moderasi	Hasil penelitian menunjukkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan variabel motivasi kerja bukan merupakan variabel moderasi dalam hubungan antara kompensasi dan kerja
4.	Nurul Ikhsan sahlan, Peggy A. (2015)	Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kompensasi terhadap kinerja	Kompensasi, kinerja	Berpengaruh positif dan signifikan

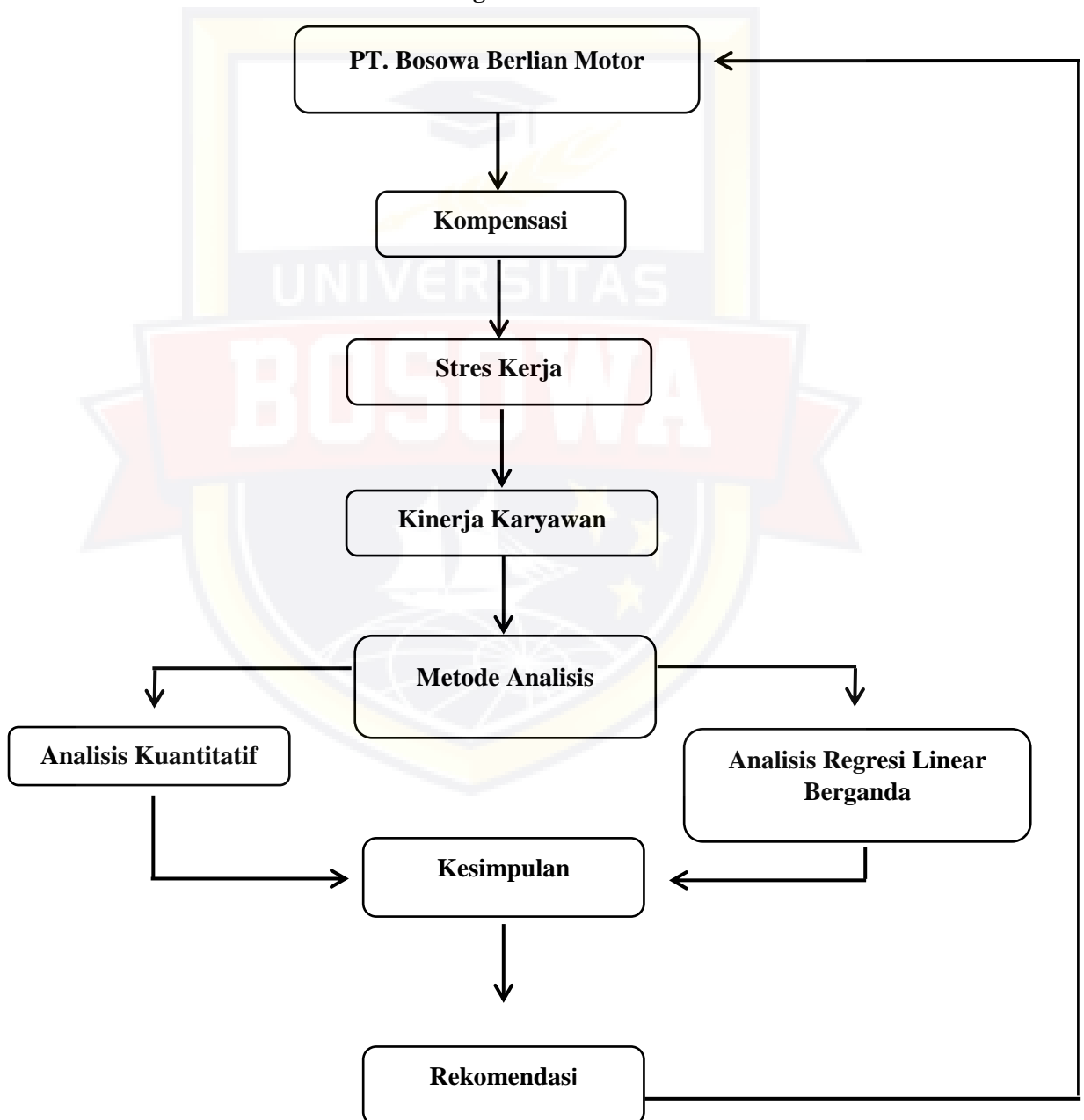
NO	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel yang digunakan	Hasil Penelitian
		karyawan pada PT. Bank sulut cabang Airmadidi		
5.	Rubina Kasmi	Occupational stress and its effect on job performance: a case study of medical house officers of district abbotabad	Stress kerja dan kinerja karyawan	Stress berpengaruh negative pada karyawan
6.	Laiba Dar, Anum Akmal	Impact of stress on employess in business sector of pakistan	Stress dan kinerja karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi stres menyebabkan stress besar dalam banker dan menurunkan kinerja karyawan serta stress berpengaruh negative pada kinerja karyawan

C. Kerangka Konseptual

Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai kontribusi mereka kepada organisasi atau perusahaan dimana dia bekerja, sedangkan stres kerja merupakan suatu keadaan atau kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Maka stres kerja dapat di artikan sebagai persepsi responden terhadap berbagai kondisi yang berkaitan dengan pekerjaan maupun kondisi pribadi karyawan sedangkan Kinerja karyawan merupakan suatu sistem yang bertujuan untuk membantu atasan dalam

mencapai suatu strategi yang sudah ditetapkan dari awal, dimana kinerja karyawan dapat diukur dari seberapa jauh kemampuan karyawan tersebut dalam mencapai target yang di tentukan. Kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini, dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar. 1
Kerangka Pikir



D. Hipotesis

Berdasarkan tinjauan teoritis dan hasil penelitian terdahulu dan kerangka konseptual maka penulis menggunakan hipotesis

H1: Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H2: Stres Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis penelitian

Jenis Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2013) metode kuantitatif dinamakan metode tradisional, karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga sudah mentradisi sebagai metode untuk penelitian. Metode ini disebut sebagai metode positivistik karena berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode ini sebagai metode ilmiah scientific karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode ini juga disebut metode discovery, karena dengan metode ini dapat ditemukan dan dikembangkan berbagai iptek baru. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. .

B. Lokasi Dan waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di Kantor PT. Bosowa Berlian Motor yang beralamat di Jl. Urip Sumoharjo Kec. Panakkukang, Kota Makassar, Sulawesi Selatan 90232. Penelitian ini dilakukan selama 1 (satu) bulan setelah dilakukannya seminar proposal.

C. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono,

2015). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bosowa Berlian Motor.

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. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif atau mewakili (Sugiyono, 2015). Sampel yang dipilih dalam penelitian ini yaitu karyawan PT. Bosowa Berlian Motor .

Teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan. Secara skematis, teknik macam-macam sampling dikelompokkan menjadi dua, yaitu Probability sampling dan Non-probability sampling. "Probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Non-probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel" (Sugiyono, 2015). Pada penelitian kali ini peneliti menggunakan teknik probability sampling, dengan tidak memandang siapa saja yang perlu mengisi kuesioner, karyawan PT. Bosowa Berlian Motor

yang merupakan sampel pada penelitian ini berjumlah 77 orang yang dapat mengisi kuesioner yang telah dibuat oleh peneliti.

D. Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Budi Darma, (2021) menyatakan bahwa Validitas adalah kemampuan suatu alat ukur untuk mengukur sasaran ukurnya. Dalam mengukur validitas perhatian ditujukan pada isi dan kegunaan instrumen. Uji validitas dimaksudkan guna mengukur seberapa cermat suatu uji melakukan fungsinya, apakah alat ukur yang telah disusun benar-benar telah dapat mengukur apa yang perlu diukur. Uji ini dimaksudkan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Pada dasarnya, uji validitas mengukur sah atau tidaknya setiap pertanyaan/pernyataan yang digunakan dalam penelitian.

Dalam uji validitas, setiap pertanyaan/pernyataan diukur dengan menghubungkan jumlah/total dari masing-masing pertanyaan/pernyataan dengan total/jumlah keseluruhan tanggapan pertanyaan/pernyataan yang digunakan dalam setiap variabel. Kriteria uji validitas adalah dengan membandingkan Nilai r hitung (Pearson Correlation) dengan nilai r tabel. Nilai r hitung (Pearson Correlation) ini nantinya yang akan digunakan sebagai tolak ukur yang menyatakan valid atau tidaknya item pertanyaan yang digunakan untuk mendukung penelitian, maka akan dicari dengan membandingkan r hitung (Pearson Correlation) terhadap nilai r tabelnya.

Dalam menentukan nilai r hitung, digunakan nilai yang tertera pada baris Pearson Correlation. Sedangkan untuk menentukan nilai r tabel, pada kolom df digunakan rumus $N-2$, dimana N adalah banyaknya responden. Selanjutnya tentukan tingkat disesuaikan pengujian satu arah signifikansi atau dua yang arah. Pengujian satu arah, dilakukan ketika hipotesis yang ada menggunakan positif/negatif kalimat terhadap...". "...memiliki Pengujian pengaruh dua arah, dilakukan ketika hipotesis yang ada hanya menggunakan kalimat "...memiliki pengaruh terhadap...". Kriteria pengujian Uji Validitas sebagai berikut:

- 1) Jika r hitung $>$ r tabel, maka instrumen penelitian dikatakan valid.
- 2) Jika r hitung $<$ r tabel, maka instrumen penelitian dikatakan invalid.

2. Uji rehabilitasi

Budi Darma, (2021) menyatakan bahwa konsep dalam reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran yang digunakan bersifat tetap serta terbebas dari galat pengukuran suatu terpercaya (measurement error). Sedangkan uji reliabilitas instrumen untuk mengetahui apakah data yang dihasilkan dapat diandalkan atau bersifat tangguh.

Pada dasarnya, uji reliabilitas mengukur variabel yang digunakan melalui pertanyaan/pernyataan yang digunakan. Uji reliabilitas dilakukan dengan membandingkan nilai Cronbach's alpha dengan tingkat/taraf signifikan yang digunakan. Tingkat/taraf signifikan yang digunakan bisa

0,5, 0,6, hingga 0,7 tergantung kebutuhan dalam penelitian. Adapun kriteria pengujian sebagai berikut:

- 1) Jika nilai Cronbach's alpha $>$ tingkat signifikan, maka instrumen dikatakan reliabel.
- 2) Jika nilai Cronbach's alpha $<$ tingkat signifikan, maka instrumen dikatakan tidak reliabel.

E. Variable Penelitian

1. Variabel bebas (*Independent Variabel*)

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah kompensasi (X_1) dan stress kerja (X_2).

2. Variabel Terikat (*Dependent Variabel*)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Yang menjadi variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y)

F. Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah jenis data kuantitatif dan jenis data kualitatif. Menurut Sandu Siyoto dan Muhammad Ali Sodik (2015) data kualitatif adalah data yang berbentuk kata kata, bukan dalam angka. Data kualitatif diperoleh melalui berbagai macam teknik misalnya wawancara, analisis dokumen, diskusi terfokus, atau observasi yang telah dituangkan dalam catatan lapangan (transkrip). Bentuk lain data kualitatif adalah gambar yang diperoleh melalui

pemotretan atau rekaman video. Menurut Sandu Siyoto dan Muhammad Ali Sodik (2015) data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau bilangan. Sesuai dengan bentuknya, data kuantitatif dapat diolah atau dianalisis menggunakan teknik perhitungan matematika atau statistika.

Sumber data dalam penelitian ini adalah sumber data primer dan sumber data sekunder. Menurut Umi Marinawati dalam Syafnidawaty (2020) data primer merupakan sebuah informasi yang asal usulnya dari sumber asli. Teknik pengumpulan data ini bisa didapatkan dengan beberapa cara seperti melalui kuesioner, wawancara langsung, atau survei. Menurut Umi Marinawati dalam Syafnidawaty (2020) data sekunder merupakan sumber data yang diperoleh secara tidak langsung atau bukan asli seperti dari majalah, buku atau surat kabar.

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang didapatkan langsung dari responden dalam hal ini karyawan PT. Bosowa Berlian Motor melalui pembagian kuesioner.

G. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2015).

H. Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi Statistical Product and Service Solution (SPSS). Aplikasi ini dipilih karena sesuai dengan kebutuhan serta kemudahan dalam tata cara pengoperasiannya. Analisis

data dalam penelitian ini dimulai dengan analisis deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, dan pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis regresi.

Metode analisis yang digunakan untuk membahas permasalahan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda, menurut Kumba Digdowiseiso (2017) analisis regresi berganda merupakan analisis statistic yang menghubungkan antara dua variabel independen atau lebih dengan variabel dependen Y. secara umum, model regresi berganda untuk populasi adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n + e_t$$

Dimana :

Y = Variabel dependen

a = Nilai konstanta/parameter intercept

X₁...X_n = Variabel independen ke-i

b₁...b_n = Nilai koefisien regresi/parameter koefisien regresi variable independen.

Tujuan analisis regresi linier berganda adalah untuk mengukur intensitas hubungan antara dua variabel atau lebih dan membuat perkiraan nilai Y atas X. data yang digunakan untuk variabel independen X dapat berupa data pengamatan yang tidak ditetapkan sebelumnya oleh peneliti atau disebut data primer maupun data yang telah ditetapkan sebelumnya oleh peneliti atau disebut data sekunder. Untuk melihat data tersebut sudah memenuhi kriteria data penelitian maka langkah pertama yang harus dilakukan dalam menguji data penelitian yaitu:

1. Analisis Deskriptif

Analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Termasuk dalam statistik deskriptif antara lain adalah penyajian data melalui tabel, grafik, diagram lingkaran, pictogram, perhitungan modus, median, mean (pengukuran tendensi sentral), perhitungan desil, persentil, perhitungan penyebaran data melalui perhitungan rata-rata dan standar deviasi, perhitungan prosentase. Dalam statistik deskriptif juga dapat dilakukan mencari kuatnya hubungan antara variabel melalui analisis korelasi, melakukan prediksi dengan analisis regresi, dan membuat perbandingan dengan membandingkan rata-rata data sampel atau populasi. Hanya perlu diketahui bahwa dalam analisis korelasi, regresi, atau membandingkan dua rata-rata atau lebih tidak perlu diuji signifikansinya. Jadi secara teknis dapat diketahui bahwa, dalam statistik deskriptif tidak ada uji signifikansi, tidak ada taraf kesalahan, karena peneliti tidak bermaksud membuat generalisasi, sehingga tidak ada kesalahan generalisasi. (Sugiyono, 2015).

2. Uji Asumsi Klasik

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis model regresi. Sebelum model regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentunya model tersebut harus bebas dari gejala asumsi klasik karena model yang baik harus memenuhi kriteria BLUE (Best Linier Unbiased

Estimator). Adapun uji asumsi klasik yang digunakan adalah sebagai berikut.

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas yaitu sebuah uji untuk menilai sebaran data pada variabel atau kelompok data, apakah berdistribusi normal ataukah tidak. Jika data berdistribusi normal dapat diasumsikan bahwa data diambil secara acak dari populasi normal.

Data dikatakan berdistribusi normal apabila tidak mempunyai perbedaan yang signifikan atau yang baku dibandingkan dengan normal baku. Jika menggunakan uji statistik, misalnya menggunakan uji kolmogorov smirnov, variabel dikatakan berdistribusi normal jika nilai signifikansinya lebih dari atau sama dengan 0,05. Sebaliknya jika signifikansi kurang dari 0,05 maka variabel atau data dinyatakan tidak berdistribusi normal (Anwar Hidayat, 2013).

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas adalah suatu kondisi dimana terjadi korelasi atau hubungan yang kuat diantara variabel bebas yang diikutsertakan dalam pembentukan regresi linear. Dalam analisis regresi, suatu model harus terbebas dari gejala multikolinieritas. Untuk mengetahui apakah suatu model regresi yang dihasilkan mengalami gejala multikolinieritas, dapat dilihat pada nilai VIF (Variance Inflation Factor). Model regresi yang baik jika hasil perhitungan menghasilkan nilai $VIF < 10$ dan bila menghasilkan nilai $VIF > 10$

berarti telah terjadi multikolinieritas yang serius di dalam model regresi (Kumba Digdowiseiso, 2017).

c. Uji Heteroskedastisitas

Sahid Raharjo, (2014) menyatakan bahwa Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance (variasi) dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari nilai residual satu pengamatan ke pengamatan lain bersifat tetap, maka disebut homoskedastisitas, namun jika variance dari nilai residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Salah satu cara mendeteksi ada tidaknya gejala heteroskedastisitas dalam model regresi adalah dengan melakukan *uji glejser*. Prinsip kerja uji heteroskedastisitas menggunakan uji glejser ini adalah dengan cara meregresikan variabel independen terhadap nilai Absolut residual atau Abs_RES dengan rumus persamaan regresinya adalah: $[U_t] = a + BX_t + vt$.

Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji glejser adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05 maka kesimpulannya adalah tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

2) Sebaliknya, jika nilai signifikansi (Sig.) lebih kecil dari 0,05, maka kesimpulannya adalah terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi adalah suatu nilai yang menggambarkan seberapa besar perubahan atau variasi dari variabel dependen bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi dari variabel independen. Dengan mengetahui nilai koefisien determinasi kita akan bisa menjelaskan kebaikan dari model regresi dalam memprediksi variabel dependen. Semakin tinggi nilai koefisien determinasi akan semakin baik kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Terdapat dua jenis koefisien determinasi: r koefisien determinasi biasa (R Square) dan koefisien determinasi yang disesuaikan (Adjusted R Square). Pada regresi berganda, penggunaan koefisien determinasi yang telah disesuaikan lebih baik dalam melihat seberapa baik model dibandingkan koefisien determinasi. Koefisien determinasi disesuaikan (Adjusted R Square) merupakan hasil penyesuaian koefisien determinasi terhadap tingkat kebebasan dari persamaan prediksi. Hal ini melindungi dari kenaikan bias atau kesalahan karena kenaikan dari jumlah variabel independen dan kenaikan dari jumlah sampel (Albert Kurniawan, 2019).

4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji t. Menurut Mulyono, (2018) Uji t digunakan untuk mengetahui apakah

variabel-variabel independen secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel dependen. Derajat signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai signifikan lebih kecil dari derajat kepercayaan maka kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen. Uji statistik t, pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara parsial dalam menerangkan variabel dependen. Pengujian ini dilakukan uji dua arah dengan hipotesis:

$$H_0: \beta_1 = 0$$

Artinya tidak ada pengaruh dari variabel independent terhadap variabel dependen.

$$H_a: \beta_1 < 0 \text{ atau } \beta_1 > 0$$

Artinya ada pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen.

- 1) H_0 diterima dan H_a ditolak apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, artinya variabel independen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
 - 2) H_0 ditolak dan H_a diterima apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, artinya variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
- Alternatif lain untuk melihat pengaruh secara parsial adalah dengan melihat nilai signifikansinya, apabila nilai signifikansi yang terbentuk dibawah 5% maka terdapat pengaruh yang signifikan variabel

indenden secara arisial terhadap variabel dependen. Sebaliknya bila yang terbentuk diatas 5% maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan variabel indenden secara arisial terhadap variabel dependen.

I. Definisi Operasional

Untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini, perlu ditetapkan definisi operasional yang menjelaskan secara jelas apa yang dimaksud dengan setiap variabel tersebut. Berikut adalah definisi operasional dari variabel-variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini.

1. Kompensasi merupakan semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada pegawai secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan.
2. Stress kerja merupakan merupakan sesuatu yang menyangkut interaksi antara individu dan lingkungan yaitu interaksi antara stimulasi dan respons
3. Kinerja Karyawan merupakan pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran sesuai tanggung jawabnya, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika untuk periode waktu tertentu.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum

PT Bosowa Berlian Motor merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pemasaran mobil merk Mitsubishi dari main dealer PT Krama Yudha Tiga Berlian Motor Indonesia. PT Bosowa Berlian Motor mulanya bernama CV Moneter Motor dan didirikan pada tanggal 22 Februari 1973 berdasarkan akte pendirian No. 6 oleh Prof. Teng Tjinleng, SH di Ujung pandang. CV Moneter awalnya berlokasi di jalan Kumala Ujung Pandang dan kemudian pindah ke jalan Urip Sumoharjo No. 188 Ujung Pandang.

Walaupun perusahaan ini telah berumur tujuh tahun hingga tri wulan terakhir 1980, kegiatan perusahaan ini belum menunjukkan kemajuan yang besar. Baik semenjak memakai nama CV Moneter Motor maupun sejak berubah menjadi PT Moneter Motor.

Demikian perusahaan tersebut berlangsung, kemudian pada tanggal 24 Oktober 1980, oleh Notaris Hasan Zaiani, SH dibuatkan akte perusahaan No. 82 untuk nama perusahaan PT Bosowa Berlian Motor, yang mendapat kepercayaan sebagai dealer kendaraan Mitsubishi dari PT Krama Yudha Tiga Berlian Motor Jakarta sebagai agen tunggal pemegang merk Mitsubishi di Indonesia.

PT Bosowa Berlian Motor terdiri atas 3 (tiga) pemegang saham, yaitu 1. H. M Aksa Mahmud 2. Hj. Siti Ramlah Kalla 3. Ad. Rahman AT

Pada awalnya PT Bosowa Berlian Motor bberada di Fare-Pare kemudian dipindahkan ke Ujung Pandang tepatnya di Jl Gunung Bawakaraeng No 138 yang diresmikan oleh Bapak Abustam selaku Walikota Ujung Pandang.

Akibat tuntutan perkembangan usaha yang maju pesat sebagai syarat untuk menjadi dealer Mitsubishi maka diajukan penambahan kredit, namun Bank BNI dapat memberi pinjaman sebesar Rp. 15.000.000,-(Lima Belas Juta Rupiah) dimana pada saat itu tidak cukup untuk membangun Show Room, Spare Parts dan Service. Berdasarkan hal tersebut, maka Bank Dagang Negara (BDN) juga memberikan pinjaman kepada PT Bosowa Berlian Motor sebesar Rp. 30.000.000,- (Tiga Puluh Juta Rupiah) untuk melengkapi fasilitas Show Room, Spare Parts , dan service.

B. Bidang Usaha

PT Bosowa Berlian Motor merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang 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 (service station) dan pemeliharaan kendaraan bermotor .usaha ini terus berkembang, sehingga mencapai kemajuan.

C. Visi dan Misi Bosowa Berlian Motor

1. Visi Perusahaan " Menjadi Pemain Utama Ekonomi Nasional yang didukung oleh Tenaga Kerja yang Prima, Produk Berkualitas, Pelayanan Terbaik dan Sistem yang Terintegrasi".
2. Misi Perusahaan "Memberi berkah bagi masyarakat dengan membangun kepeloporan Ekonomi Nasional".

D. Struktur Organisasi

PT. Bosowa Berlian Motor Makassar memiliki struktur organisasi yang telah ada sejak berdirinya perusahaan tersebut, yang tentunya dari system organisasi tersebut dapat memiliki fungsi untuk membatasi dan menguraikan tugas-tugas karyawan maupun staf perusahaan sehingga memudahkan pimpinan dalam mengetahui siapa yang perlu untuk dimintai tanggung jawab bila terjadi peristiwa yang tidak diinginkan dan juga agar lebih efisien dengan terciptanya lingkungan kerja yang dengan saling mendukung atau membantu satu dengan yang lainnya agar lingkungan kerja lebih nyaman. Dan tidak terjadi kelebihan tugas maupun kekurangan tugas karna sudah diberikan penbatasan atas tugas dan tanggungjawabnya masing-masing.

Di PT. Bosowa Berlian Motor Manage director bukan sebagai pengambilan keputusan yang paling utama tetapi manage director perlu mengkonfirmasi kepada *chief executive* sebagai pemegang jabatan tertinggi.

Berikut struktur organisasi di PT. Bosowa Berlian Motor :

1. *Chief Executive*

Bertanggung jawab untuk mengembangkan, menilai strategi bisnis perusahaan, dan menentukan profitabilitasnya. Dia juga memiliki peran penting dalam mengevaluasi kinerja departemen atau divisi yang ada di perusahaan untuk memastikan jika semuanya sudah sejalan dengan visi dan tujuan perusahaan.

2. Sekertaris

Sekretaris membantu pimpinannya dalam melakukan tugas-tugas harian baik yang rutin maupun yang khusus. Tugas rutin merupakan tugas

sehari-hari sekretaris tanpa perlu perintah dari pimpinan. Sedangkan tugas khususnya adalah tugas yang diberikan oleh pimpinan agar sekretaris dapat menyelesaikan permasalahan dengan menggunakan keterampilan dan ilmu yang dimilikinya sebagai seorang sekretaris.

3. *Manage director*

- a. Memformulasikan, mengarahkan dan mengkoordinasi kegiatan dan kebijakan-kebijakan untuk mempromosikan jasa layanan dan bekerjasama manajer pemasaran marketing.
- b. Mengidentifikasi mengembangkan dan mengevaluasi strategi pemasaran berdasarkan informasi tentang penetapan sasaran, karakteristik pasar dan faktor harga.
- c. Mengarahkan perekrutan, pelatihan dan evaluasi staf penjualan dan pemasaran dan memperhatikan kegiatan harian mereka.
- d. Melakukan evaluasi aspek finansial dari pengembangan produk, seperti budget, modal, ketepatan kecocokan dan proyeksi laba -rugi.
- e. Mengembangkan strategi penentuan harga layanan, dan menyeimbangkan tujuan perusahaan dengan kepuasan pelanggan.
- f. Membuat file mengenai penawaran jasa layanan.
- g. Membuat program riset pasar dan menganalisa hasilnya.
- h. Membuat perkiraan penjualan dan perencanaan strategis untuk memastikan bahwa penjualan dan tingkat keuntungan, dan menganalisa pengembangan bisnis dan memantau trend pasar.

- i. Melakukan koordinasi dan ikut serta mempromosikan jasa layanan yang ditawarkan dan diberikan oleh perusahaan.

4. *Chief Operation Officer*

COO dapat juga disebut Wakil Presiden Operasi. Sebagai yang kedua dalam komando kepada CEO, posisi COO ditugaskan untuk memberikan kepemimpinan, manajemen, dan visi untuk memastikan bahwa bisnis memiliki orang-orang yang efektif, kontrol operasional, dan prosedur administrasi dan pelaporan yang berlaku.

5. *Chief Finance Officer*

Chief Financial Officer (CFO) adalah eksekutif senior yang bertanggung jawab untuk mengelola tindakan keuangan perusahaan. Tugas CFO termasuk melacak arus kas dan perencanaan keuangan serta menganalisis kekuatan dan kelemahan keuangan perusahaan dan mengusulkan tindakan korektif.

6. Divisi

Divisi dibagi menjadi 5 bagian :

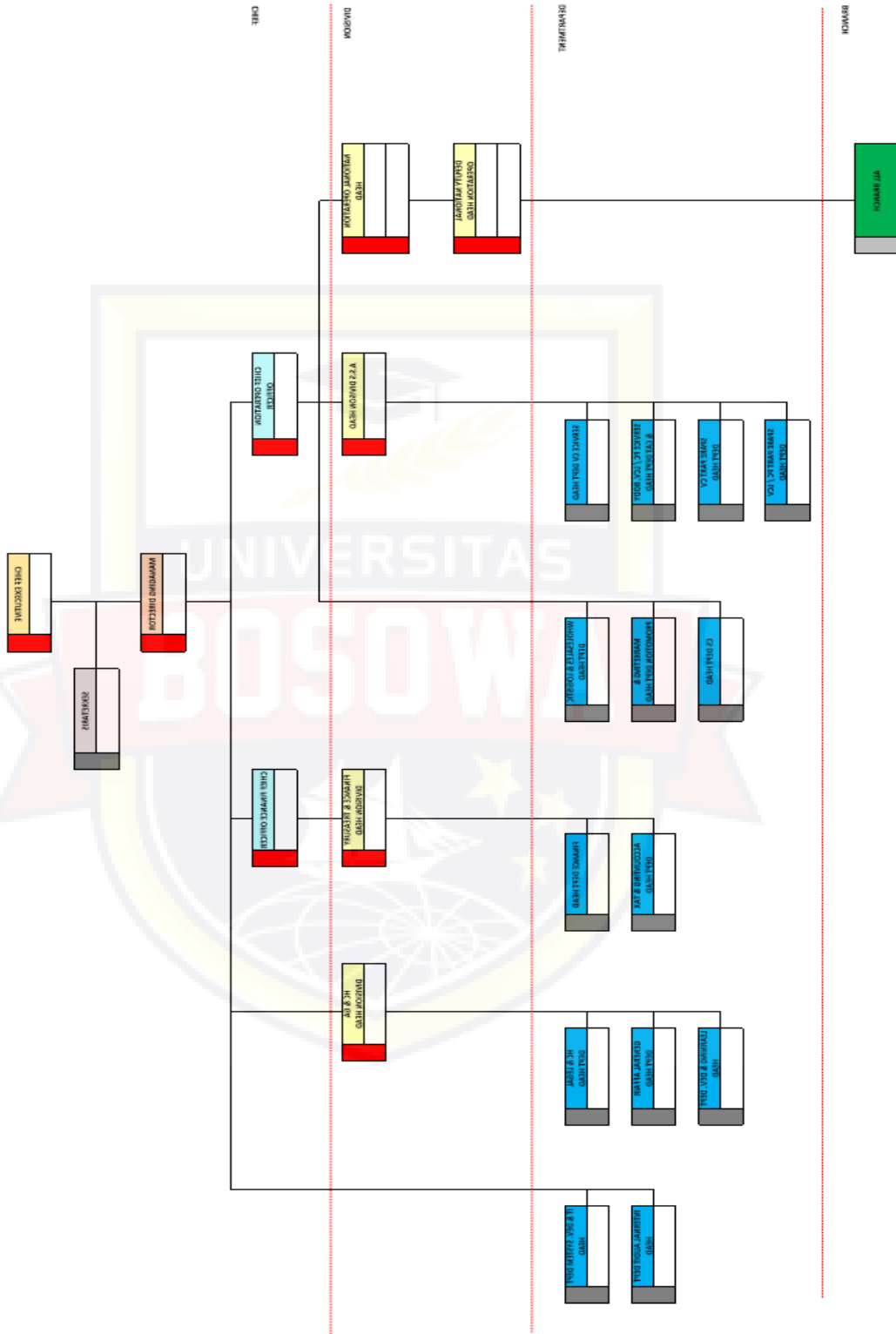
- 1) *National opration head*
- 2) *A.s.s division head*
- 3) *Deputy national opration head*
- 4) *Finance treasury division head*
- 5) *HC & GA division head*

7. Departemen

Pembagian bidang-bidang dari pecahan Ketua dan Divisi sesuai dengan tugas pada bagian Departemen sesuai dengan pembagiannya itu, departemen dibagi menjadi beberapa bagian :

- 1) *Service CV Dept Head*
- 2) *Service PC / LVC , Body & Cat Dept Head*
- 3) *Spare Part CV Dept Head*
- 4) *Spare Part PC / LVC Dept Head*
- 5) *Wholes Sales*
- 6) *Marketing & Promotion Dept Head*
- 7) *CS Dept Head*
- 8) *Finance Department*
- 9) *Accounting and Tax Dept Head*
- 10) *HC & GA Dpt Head*
- 11) *General Affair Dept Head*
- 12) *IT & dev System Dept Head*
- 13) *Internal Audit Dept Head*


BOSONAMA
 TAHUN 2023
 STRUKTUR ORGANISASI PT. BOSONAMA BERLINA MOTOR



E. Job Depcription

1. Service Manager

Deskripsi Pekerjaan

Nama Jabatan : Service Manager

Atasan Langsung : Branch Manager atau ASS Manager

Bawahan Langsung : Workshop Head, CS staff, Frontman/
Frontlady, Administrasi, Cashier

Deskripsi Kerja : Service Manager adalah sebagai penanggung jawab keseluruhan dari service dept. yaitu : a. Memaksimalkan semua sumber daya dan fasilitas untuk mengelola seluruh kegiatan service department dalam penjualan jasa, administrasi sehingga dapat mencapai target dan profit. b. Meningkatkan kemampuan produktifitas bengkel untuk mencapai target serta memberikan kepuasan pelanggan. c. Melakukan PDCA, merancang kebijakan, membuat target dan budget untuk service Departemen sesuai dengan panduan dari KTB

2. SA / Frontliner

Deskripsi Pekerjaan

Nama Jabatan : Service Advisor Front man/Front lady

Atasan Langsung : Service Manager

Bawahan Langsung : -

Deskripsi Kerja : Personil service yang bertanggung jawab melayani dan memberikan saran kepada pelanggan yang datang ke bengkel berkenaan dengan perawatan atau perbaikan

kendaraan

3. Administration

Deskripsi Pekerjaan

Nama Jabatan : Administration

Atasan Langsung : Service Manager

Bawahan Langsung : -

Deskripsi Kerja : Personil service yang bertanggung jawab memonitor batas waktu pembayaran dan system administrasi bengkel lainnya.

4. Customer Satisfaction staff (CS Staff)

Deskripsi Pekerjaan

Nama Jabatan : Customer Satisfaction staff

Atasan Langsung : Service Manager

Bawahan Langsung :-

Deskripsi Kerja : Personil service yang bertanggung dalam menganalisa kebutuhan pelayanan pelanggan dan mempunyai kemampuan dalam mempromosikan program service dan jasa service kepada pelanggan

5. Cashier

Deskripsi Pekerjaan

Nama Jabatan : Cashier

Atasan Langsung : Service Manager

Bawahan Langsung : -

Deskripsi Kerja : Personil service yang bertanggung jawab atas kelengkapan dan keakuratan nota jasa, nota barang, dan kwitansi bengkel.

6. Workshop Chief

Deskripsi Pekerjaan

Nama Jabatan : Workshop Chief

Atasan Langsung : Service Manager

Bawahan Langsung : Final Checker, Leader

Deskripsi Kerja : Personil service yang bertanggung jawab penuh terhadap fasilitas dan aktifitas di bengkel.

7. Final Checker

Deskripsi Pekerjaan

Nama Jabatan : Final Checker

Atasan Langsung : Service Manager

Bawahan Langsung : Leader

Deskripsi Kerja : Personil service yang bertanggung jawab atas control kualitas terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh leader/Mekanik di bengkel.

8. Group Leader

Deskripsi Pekerjaan

Nama Jabatan : Group Leader

Atasan Langsung : Workshop Chief, Final Checker

Bawahan Langsung : Mekanik

Deskripsi Kerja : Personil service yang bertanggung jawab atas control kualitas terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh Mekanik dalam area supervisinya di bengkel.

9. Mekanik

Deskripsi Pekerjaan

Nama Jabatan : Mechanic

Atasan Langsung : Group Leader

Bawahan Langsung :-

Deskripsi Kerja : Personil service yang bertanggung jawab atas pekerjaan perawatan atau perbaikan kendaraan pelanggan di bengkel.

10. Tools & Oil Controller

Deskripsi Pekerjaan

Nama Jabatan : Tools & Oil Controller

Atasan Langsung : Workshop Chief

Bawahan Langsung : -

Deskripsi Kerja : Personil service yang bertanggung jawab atasketersediaan dan kebersihan Special Tools/tools dan control atas jumlah oli yang ada di bengkel

F. Karakteristik Responden

1. Karakteristik Responden

Penelitian ini menguji kompensasi, stress kerja terhadap kinerja karyawan. Kuesioner dalam penelitian ini dibagikan kepada responden yaitu seluruh karyawan PT Bosowa Berlian Motor. Responden dalam

penelitian ini sebanyak 77 Orang. Karakteristik responden dalam penelitian ini berdasarkan jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir dan masa kerja.

Karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4
Karakteristik Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	38	49.4	49.4	49.4
Perempuan	39	50.6	50.6	100.0
Total	77	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer Diolah.

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa responden yang merupakan Karyawan pada PT. Bosowa Berlian Motor yang berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 38 responden (49,4%), dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 39 responden (50,6%).

Karakteristik responden berdasarkan Umur responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5
Karakteristik Umur Responden

		Umur			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30	38	49.4	49.4	49.4
	31-40	13	16.9	16.9	66.2
	41-50	14	18.2	18.2	84.4
	51-60	12	15.6	15.6	100.0
Total		77	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer Diolah.

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa responden yang merupakan karyawan pada PT. Bosowa Berlian Motor yang berusia antara 21-30 tahun sebanyak 38 responden (49,4%), berusia antara 31-40 tahun sebanyak 13 responden (16,9%), yang berusia antara 41-50 tahun sebanyak 14 responden (18,2%), dan yang berusia antara 51-60 tahun sebanyak 12 responden (15,6%).

Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan Terakhir responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 6
Karakteristik Pendidikan Terakhir Responden

		Pendidikan Terakhir			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	2	2.6	2.6	2.6
	S1	57	74.0	74.0	76.6
	S2	18	23.4	23.4	100.0
Total		77	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer Diolah.

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa responden yang merupakan karyawan pada PT. Bosowa berlian motor yang pendidikan terakhir D3 yaitu sebanyak 2 responden (3,6%), yang pendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 57 responden (74,0%) dan yang pendidikan terakhir S2 yaitu sebanyak 18 responden (23,4%).

Karakteristik responden berdasarkan Masa Kerja responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 7

Karakteristik Masa Kerja Responden

		Masa Kerja		Valid	
		Frequency	Percent	Percent	Cumulative Percent
Valid	1-10	68	88.3	88.3	88.3
	11-20	9	11.7	11.7	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer Diolah.

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa responden yang merupakan karyawan pada PT. Bosowa berlian motor yang masa kerja antara 1-10 tahun sebanyak 68 responden (88,3%) dan yang masa kerja antara 11-20 tahun sebanyak 9 responden (11,7%).

G. Hasil Pengujian Hipotesis

1. Hasil Analisis Data Statistik Deskriptif

Tabel 8
Hasil Uji Statistik Deskripsi

Descriptive Statistics					
	N	Minimu m	Maximu m	Mean	Std. Deviation
Kompensasi	77	18.00	25.00	22.8312	1.70450
Stress Kerja	77	18.00	25.00	22.5455	1.86057
Kinerja Karyawan	77	17.00	25.00	22.4156	2.00887
Valid N (listwise)	77				

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan Tabel 5.5 dapat dideskripsikan bahwa jumlah responden (N) yang valid dan dapat diproses lebih lanjut yaitu sebanyak 77 responden. Pada variabel kompensasi, skor jawaban minimum responden sebesar 18, skor jawaban maksimum sebesar 25, dengan skor rata-rata jawaban sebesar 22,83 dan standar deviasi sebesar 1,704. Pada variabel stress kerja, skor jawaban minimum responden sebesar 18 dan skor jawaban maksimum 25, dengan skor rata-rata jawaban sebesar 22,54 dan standar deviasi sebesar 1,860. Terakhir pada variabel kinerja karyawan skor jawaban minimum

responden sebesar 17, skor jawaban maksimum sebesar 25, dengan skor rata-rata jawaban sebesar 22,41, dan standar deviasi sebesar 2,008.

2. Pengujian Validitas

Tabel 9
Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

No	r hitung	r table	Kriteria
Kompensasi			
1	0,463	0.1864	Valid
2	0,656	0.1864	Valid
3	0,597	0.1864	Valid
4	0,750	0.1864	Valid
5	0,528	0.1864	Valid
Stress kerja			
1	0,424	0.1864	Valid
2	0,509	0.1864	Valid
3	0,760	0.1864	Valid
4	0,669	0.1864	Valid
5	0,627	0.1864	Valid
Kinerja karyawan			
1	0,650	0.1864	Valid
2	0,735	0.1864	Valid
3	0,788	0.1864	Valid
4	0,784	0.1864	Valid
5	0,470	0.1864	Valid
N = 77, a = 0,05, Jumlah Variabel = 2, Nilai r-tabel = 0,1864			

Sumber: Data diolah

Dari hasil pengujian validitas variabel penelitian di atas dapat diketahui bahwa semua butir pernyataan dalam kuesioner adalah valid karena mempunyai r hitung $>$ dari r tabel. Maka dapat diambil kesimpulan, bahwa seluruh keseluruhan butir pernyataan variabel yang digunakan dalam penelitian ini layak digunakan dalam penelitian dan dinyatakan valid.

3) Pengujian Reliabilitas

Tabel 10
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Kompensasi	0,549	0,50	Reliabel
Stress kerja	0,573	0,50	Reliabel
Kinerja karyawan	0,719	0,50	Reliabel

Sumber: Data diolah

Hasil pengujian reliabilitas pada tabel di atas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai Cronbach Alpha yang cukup besar yaitu di atas 0,50 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur variabel penelitian.

H. Pembahasan Hasil Penelitian

1) Pengujian Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini hanya menggunakan analisis statistik, dengan uji statistik Kolmogorof-Smirnov (K-S).

Tabel 11

Hasil Uji Statistik Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual

N		77
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.70620069
Most Extreme Differences	Absolute	.108
	Positive	.048
	Negative	-.108
Test Statistic		.108
Asymp. Sig. (2-tailed)		.027 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Tabel 4.16 menunjukkan bahwa angka asymp. Sig. Sebesar 0.027 (sama dengan 0,05). Hasil tersebut menunjukkan bahwa distribusi dalam penelitian ini dikatakan normal dan lulus uji normalitas.

b. Hasil Uji Multikollinearitas

Tabel 12

Hasil Uji Multikollinearitas

Constant	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
kompensasi	,944	1,059
Stress kerja	,944	1,059

Nilai VIF untuk variabel Ekstensifikasi dan Intensifikasi Wajib Pajak sama-sama 1,059, sedangkan Tolerance-nya 0,944. Nilai tolerance sebesar 0,944 lebih dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,059 kurang dari 10,00. Hal tersebut berarti bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada kedua variabel bebas tersebut.

c. Hasil Uji Heterokedastisitas

Tabel 13

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	3.252	1.892		1.719	.090		
Kompensasi	.030	.070	.051	.432	.667	.944	1.059
Stress Kerja	-.115	.064	-.209	-1.784	.078	.944	1.059

a. Dependent Variable: Abs_Res

Berdasarkan output di atas diketahui nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel kompensasi (X1) adalah 0,667. Sementara nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel stress kerja (X2) adalah 0,078. Karena nilai signifikansi kedua variabel di atas lebih besar dari 0,05 maka

sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji glejser, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas dalam model regresi.

d. Koefisien Determinasi

Tabel 14

Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.528 ^a	.279	.259	1.729

a. Predictors: (Constant), Stress Kerja, Kompensasi

Dari tabel diatas tampak bahwa nilai R Square = 0,279. Besarnya pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y adalah $0,279 \times 100\% = 27,9\%$. Dengan kata lain, variabel (Y) dipengaruhi oleh kinerja karyawan variabel dan variabel kompensasi dan stress kerja sebesar 27,9% kemudian sisanya yaitu 72,1 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

e. Uji t

Tabel 15

Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.771	3.230		2.096	.039		
	Kompensasi	.588	.120	.499	4.907	.000	.944	1.059
	Stress Kerja	.099	.110	.092	.900	.371	.944	1.059

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel output SPSS "Coefficients" di atas diketahui nilai Signifikansi (Sig) variabel kompensasi (X1) adalah sebesar 0,000. Karena nilai Sig. 0,000 < probabilitas 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H1 atau hipotesis pertama diterima. Artinya ada pengaruh kompensasi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y). Sedangkan nilai Signifikansi (Sig) variabel stress kerja (X2) adalah sebesar 0,371. Karena nilai Sig. 0,371 > probabilitas 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 atau hipotesis kedua ditolak. Artinya tidak ada pengaruh kompensasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). Maka dapat diperoleh persamaan model regresi berganda berganda sebagai berikut:

$$Y = 6,771 + 0,588X1 + 0,099X2$$

Keterangan:

Y = kinerja pegawai

X1 = kompensasi

X2 = stress kerja

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada hasil penelitian dan pembahasan dapat diambil beberapa kesimpulan yaitu:

1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bosowa Berlian Motor.
2. Stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap penerimaan pajak pada PT. Bosowa Berlian Motor.

B. Saran

Dari hasil analisis yang telah dikemukakan, maka saran yang peneliti ajukan adalah sebagai berikut: Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambah variabel seperti kehandalan (reliability), daya tanggap (responsiveness), dan kepedulian (emphaty) yang tentunya dapat mempengaruhi variabel lainnya. Selain itu dapat melibatkan lebih banyak responden atau jumlah sampel yang lebih banyak sehingga hasil yang dipeoleh lebih dapat digeneralisassikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anatan, Lina dan Lena Elitan. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam bisnis modern*. Bandung : Alfabeta.
- Azwar, Saifudin. 2015. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka.
- Darmawan, Deni. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Fahmi, Irham. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Fauzi, Usman. *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial terhadap Kinerja Karyawan PT Trakindo Utama Samarinda*, (Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis Vol. 02 No. 03 Tahun 2014 ISSN 2355-5408), hlm. 172-185
- Ghozali, Imam. 2004. *Aplikasi Analisis dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Undip.
- Hotiana, Nila dan Febriansyah. *Pengaruh Motivasi dan Stres kerja Terhadap Kinerja Pegawai (studi bagian kepegawauan dan organisasi, biro umum, kepegawaian dan organisasi kementerian pariwisata RI)*. (Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Vol.03 No.01 Tahun 2018 ISSN 2527-7502, 27-39
- Julvia, Cristine. *Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan*, (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Vol. 16 No. 1 Tahun 2016), hlm. 61
- Lukman Setiawan, 2009-2013. *Pengaruh Rasio Camel Terhadap Kinerja Keuangan Perbankan yang diukur Dengan Return On Assits*
- Lukman Setiawan. 2022. *Kajian Sistem Informasi Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Efektivitas kerja Pada Dinas Perusahaan, Kawasan Permukiman Dan Pertahanan Provinsi Sulawesi Selatan*
- Nur, Saina. *Konflik, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai pada Universitas Khairun Ternate*, (Jurnal EMBA Vol.01 No.03 Tahun 2013 ISSN 2303-1174), hlm. 739-749
- Ma'arif, M. Syamsul dan Lindawati Kartika. 2012. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia Implementasi Menuju Organisasi Berkelanjutan*. Bogor : PT Penerbit IPB Press.

- Muhajirin dan Maya Panorama. 2017. *Pendekatan Praktis Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Yogyakarta : Idea Press.
- Mathis, L Robert dan John H.Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia (bisnis, manajemen, keuangan dan sdm)*. Jakarta : Salemba Siagian.
- PT Pinago Utama, <http://pinagoutama.web.indotrading.com/about> (diakses, 30 Desember 2017)
- Sahlan, Nurul Ikhsan dkk. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Sulut cabang Airmadidi*, (Jurnal EMBA Vol.03 No. 01 Tahun 2015 ISSN 2303-1174), hlm. 52-62
- Sunarjo, Wenti Ayu. *Pengaruh Kompensasi, Pelatihan dan Peran Supervisor terhadap Kinerja pada Karyawan Paguyuban Batik si Jambe, Kecamatan Wonokerto, Kab Pekalongan*. (Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol.14 No. 01 Tahun 2014 ISSN 1693-0908), hlm.25-29
- Sunyoto, Danang. 2013. *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data sumber Daya Manusia (Praktek Penelitian)*. Yogyakarta : CAPS (Center Academic Publishing Service).
- Sagala, Ella Jauvani dan Randa Pebri Ardi. *Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan : Studi Kasus pada Tenaga Pengajar di Telkom University*. (Jurnal e- procedding og management Vol. 04 No.01 Tahun 2017 ISSN 2355-9357 hlm, 221)
- Samsudin, Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV Pustaka Setia.
- Sari, Rahmila dkk. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar*, (Jurnal analisis Vol.01 No.01 Tahun 2012 ISSN 2303-1001), hlm. 87-93
- Suryani dan Hendryadi. 2016. *Metode Riset Kuantitatif Teori dan Aplikasinya pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Umar, Husein. 2008. *Desain Penelitian SDM dan Perilaku Karyawan: Paradigma Positivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Pers.

Wijaya, Tanto dan Fransisca Andreani, *Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama*, (Jurnal AGORA Vol. 03 NO. 02 Tahun 2015), hlm. 37-44

Yani, Ari Soeti dan Rinaldo, *Pengaruh Rekrutmen dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Pengawasan Kerja sebagai Variabel Moderating pada PT Titian Abadi Lestari*. (Majalah Ilmiah Institut STIAMI Vol. 14 No. 02 Tahun 2017 ISSN 1411-0830)



Lampiran 1



UNIVERSITAS BOSOWA

FAKULTAS EKONOMI

Jalan Urip Sumoharjo Km. 4 Gd. 1 Lt. 6, Makassar-Sulawesi Selatan 90231

Telp. 0411 452 901 – 452 789 Ext. 125, Faks. 0411 424 568

<http://www.unibos.ac.id>

Instrumen Penelitian (Angket)

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama :

Stambuk :

Program Studi : Manajemen

Perguruan Tinggi : Universitas Bosowa Makassar

Memohon kesediaan bapak/ibu untuk meluangkan waktunya dan atau berpartisipasi sebagai responden dalam penelitian skripsi saya yang berjudul :

“Pengaruh kompensasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bosowa Berlian Motor ”

Atas bantuan dan kerelaan bapak/ibu dalam mencerdaskan anak bangsa kaitannya dengan penelitian skripsi Program Studi Strata (1).

Sekian dan terima kasih.

Makassar, Januari 2023

Mahasiswa Peneliti

PETUNJUK PENGISIAN INSTRUMEN PENELITIAN (ANGKET)

1. Untuk mengisi identitas, bapak/ibu cukup mengisi titik atau coret yang tidak perlu
2. Mohon bapak/ibu memberikan jawaban yang sebenarnya sesuai dengan kondisi yang atau fakta yang dirasakan.
3. yang bapak/ibuberikan kami jamin kerahasiaannya dan hanya dipergunakan sebatas untuk kepentingan penelitian serta tidak memberikan pengaruh negative baik secara pribadi maupun pada perusahaan.
4. tanda (X) pada kolom sesuai dengan jawaban bapak/ibu dan kemukakan alasan terhadap setiap alternatif pilihan/jawaban yang disediakan dalam pertanyaan kuesioner adalah :
 - Sangat Setuju
 - Setuju
 - Kurang Setuju
 - Tidak Setuju
 - Sangat Tidak Setuju

Kinerja karyawan (Y)

No.	Pertanyaan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju
1.	Saya bisa mencapai standar hasil kerja perusahaan					
2.	Hasil kerja saya meningkat dari waktu ke waktu					
3.	Saya bisa memenuhi standar mutu hasil kerja dari perusahaan					
4.	Saya bisa meningkatkan mutu hasil kerja dari waktu ke waktu					
5.	Saya bisa menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					

Kompensasi (X1)


No.	Pertanyaan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju
Tunjangan						
1.	Tunjangan operational yang diberikan sesuai dengan tugas karyawan					
2.	Tunjangan hari raya yang diberikan kepada karyawan memadai					
Insentif						
1.	Pemberian insentif telah dilakukan secara adil					
Penghargaan						
1.	Karyawan diberi penghargaan pujian atas prestasi kerjanya					
2.	Karyawan mendapat pengakuan dari atasan atas prestasi kerjanya					

Stress kerja (X2)

No.	Pertanyaan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju
1.	Saya bekerja ekstra keras jika atasan akan mengevaluasi pekerjaan saya					
2.	Saya bekerja dengan jumlah waktu dan jumlah pekerjaan secara tepat					
3.	Saya peduli dan tertarik dengan tugas- tugas yang diberikan kepada saya					
4.	Saya mau melakukan pekerjaan ini hanya karena komisi					
5.	Saya berdisiplin tinggi dalam bekerja untuk menghindari hukuman dari atasan					

Lampiran 2

Surat Balasan Penelitian PT Bosowa Berlian Motor


Makassar, 13 Juli 2023

Nomor : 032/SKL-UM/L&D-BBM/VII-2023
Lampiran : -----
Hal : **Balasan Permohonan Izin Penelitian**


Kepada Yth,
**Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Bosowa**
Di -
Tempat
Dengan Hormat,

Menindak lanjuti surat dari Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Bosowa di PT. Bosowa Berlian Motor Tentang izin penelitian. Dengan ini disampaikan bahwa kami menerima peserta tersebut untuk melaksanakan penelitian di PT. Bosowa Berlian Motor. Adapun mahasiswa yang kami maksud sebagai berikut:

Nama : Nurfadli
NIM : 4519012121
Prodi : Manajemen
Judul penelitian : Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bosowa Berlian Motor Makassar

Demikian Penyampaian Kami, atas perhatian dan kerja samanya kami ucapkan Terima Kasih.

PT. Bosowa Berlian Motor


Sri Wahyudi
Head Section Learning & Development

PT. BOSOWA BERLIAN MOTOR
MITSUBISHI Passenger Car, Light Commercial Vehicle & Commercial Vehicle Authorized Dealer
Head Office - Jl. Urip Sumaharjo No.256, Makassar, Sulawesi Selatan 90231 - Indonesia
Phone : (0411) 444-444 | Fax : (0411) 447744 | Email : berlia.bbm@bosowaberlian.co.id
Website : www.bosowaberlian.co.id

Where Your Heart Parked

Lampiran 3

DAFTAR JAWABAN RESPONDEN KOMPENSAS (X1)

Variabel
kompensasi(X1)

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Jumlah
1	4	5	5	5	5	24
2	4	5	5	5	5	24
3	5	5	5	5	5	25
4	4	5	5	4	5	23
5	3	4	5	5	5	22
6	4	5	5	5	5	24
7	5	5	5	5	5	25
8	5	5	5	5	5	25
9	3	5	5	5	5	23
10	4	5	5	5	5	24
11	4	5	5	5	5	24
12	3	4	4	4	4	19
13	5	5	4	5	5	24
14	5	5	5	4	4	23
15	4	5	5	4	5	23
16	5	4	4	5	5	23
17	5	4	5	5	4	23
18	5	5	4	4	4	22
19	5	5	5	5	5	25
20	5	5	5	5	5	25
21	5	5	5	5	4	24
22	5	5	5	5	4	24
23	5	5	5	4	4	23
24	5	5	4	4	5	23

25	5	5	5	5	5	25
26	5	5	5	5	4	24
27	5	5	5	5	5	25
28	5	4	4	3	5	21
29	5	4	5	5	3	22
30	5	4	4	4	4	21
31	4	4	4	4	3	19
32	5	4	4	4	5	22
33	4	3	4	3	4	18
34	4	4	5	4	5	22
35	4	4	4	4	4	20
36	4	4	4	4	4	20
37	4	4	5	4	4	21
38	4	4	4	4	4	20
39	5	4	5	4	4	22
40	5	4	4	3	5	21
41	4	4	5	5	5	23
42	5	5	5	5	5	25
43	5	4	3	4	5	21
44	5	4	3	4	5	21
45	5	4	5	4	5	23
46	4	4	4	4	4	20
47	5	4	4	5	4	22
48	5	5	4	4	4	22
49	5	5	4	4	4	22
50	5	5	4	4	4	22
51	5	5	4	5	4	23
52	5	4	5	5	5	24
53	5	4	5	5	5	24

54	5	5	5	5	5	25
55	5	4	5	5	5	24
56	5	5	4	5	5	24
57	5	4	5	5	5	24
58	4	5	4	4	4	21
59	4	4	5	5	5	23
60	5	5	5	5	5	25
61	5	5	5	5	5	25
62	5	5	5	5	5	25
63	5	5	5	5	5	25
64	5	5	4	5	4	23
65	5	5	5	5	5	25
66	5	5	5	5	5	25
67	5	5	5	5	3	23
68	5	5	4	4	5	23
69	3	4	5	4	5	21
70	4	3	5	5	5	22
71	5	4	5	5	4	23
72	5	4	5	4	4	22
73	5	5	5	5	4	24
74	5	4	4	4	5	22
75	4	4	5	4	3	20
76	5	5	5	4	4	23
77	4	5	4	5	4	22

DAFTAR JAWABAN RESPONDEN STRESS KERJA

Variabel stress kerja (X2)						
No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Jumlah
1	4	5	5	5	5	24
2	5	5	3	4	4	21
3	5	5	3	3	4	20
4	5	5	4	4	5	23
5	5	5	5	5	4	24
6	5	5	2	2	4	18
7	5	5	5	5	5	25
8	5	5	5	5	5	25
9	4	4	4	4	4	20
10	4	4	4	4	4	20
11	5	5	4	5	5	24
12	4	4	4	4	4	20
13	4	5	3	3	5	20
14	5	5	3	5	5	23
15	4	5	3	5	4	21
16	5	5	5	4	4	23
17	5	4	5	5	5	24
18	5	4	5	4	5	23
19	5	5	5	5	4	24
20	5	5	4	5	5	24
21	5	4	5	4	4	22
22	4	4	4	5	3	20
23	5	4	4	5	3	21

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

51	4	5	5	5	4	23
52	4	5	5	5	5	24
53	4	5	5	4	5	23
54	5	5	5	5	5	25
55	4	4	5	5	5	23
56	4	5	5	5	5	24
57	5	4	5	5	5	24
58	4	5	4	4	4	21
59	4	4	5	5	5	23
60	5	5	5	5	5	25
61	5	5	5	5	5	25
62	5	5	5	5	5	25
63	5	5	5	5	5	25
64	5	5	4	5	4	23
65	5	5	5	5	5	25
66	5	5	5	5	5	25
67	5	5	5	5	3	23
68	5	5	4	4	5	23
69	3	4	5	5	5	22
70	4	5	4	5	5	23
71	5	4	3	4	4	20
72	5	4	5	5	4	23
73	5	5	5	5	4	24
74	5	4	4	4	5	22
75	4	5	3	4	3	19
76	5	4	5	4	4	22
77	4	4	4	5	5	22

DAFTAR JAWABAN RESPONDEN KINERJA KARYAWAN

Variabel kinerja karyawan (Y)						
No	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	Jumlah
1	3	4	4	4	5	20
2	4	4	4	5	5	22
3	5	5	5	5	5	25
4	4	4	5	4	4	21
5	4	5	5	5	5	24
6	4	4	4	4	5	21
7	5	5	5	5	5	25
8	5	5	5	5	5	25
9	4	4	4	4	4	20
10	4	4	4	4	4	20
11	4	4	4	4	5	21
12	4	3	4	4	5	20
13	5	5	5	5	5	25
14	3	3	3	4	4	17
15	4	3	5	4	5	21
16	5	4	4	4	4	21
17	5	4	5	5	5	24
18	4	5	4	4	4	21
19	4	4	5	5	5	23
20	5	5	5	5	5	25
21	5	5	5	5	5	25
22	5	5	5	5	5	25
23	5	5	5	5	5	25

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

51	4	4	5	5	5	23
52	4	5	5	5	4	23
53	5	4	4	5	5	23
54	5	5	5	5	5	25
55	4	5	4	5	5	23
56	5	5	5	5	4	24
57	5	4	5	5	5	24
58	4	5	4	4	4	21
59	4	4	5	5	5	23
60	5	5	5	5	5	25
61	5	5	5	5	5	25
62	5	5	5	5	5	25
63	5	5	5	5	5	25
64	5	5	4	5	4	23
65	5	5	5	5	5	25
66	5	5	5	5	5	25
67	5	5	5	5	3	23
68	5	5	4	4	5	23
69	5	4	5	4	5	23
70	4	3	4	4	5	20
71	5	4	3	4	4	20
72	5	4	4	4	4	21
73	5	5	5	5	4	24
74	5	4	4	4	5	22
75	5	4	5	4	5	23
76	5	4	5	4	4	22
77	4	4	4	3	4	19

Lampiran 4

OUTPUT HASIL PENGUJIAN DATA KARAKTERISTIK RESPONDEN

JENIS KELAMIN

		Jenis Kelamin			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	Laki-laki	38	49.4	49.4	49.4
	Perempuan	39	50.6	50.6	100.0
Total		77	100.0	100.0	

UMUR

		Umur			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30	38	49.4	49.4	49.4
	31-40	13	16.9	16.9	66.2
	41-50	14	18.2	18.2	84.4
	51-60	12	15.6	15.6	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

PENDIDIKAN TERAKHIR

		Pendidikan Terakhir			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	2	2.6	2.6	2.6
	S1	57	74.0	74.0	76.6
	S2	18	23.4	23.4	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

MASA KERJA

Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-10	68	88.3	88.3	88.3
	11-20	9	11.7	11.7	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

UJI STATISTIK DESKRIPTIF

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompensasi	77	18.00	25.00	22.8312	1.70450
Stress Kerja	77	18.00	25.00	22.5455	1.86057
Kinerja Karyawan	77	17.00	25.00	22.4156	2.00887
Valid N (listwise)	77				

UJI VALIDITAS

X1

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	JUMLAH
X1.1	Pearson Correlation	1	.262*	-.054	.134	.017	.463**
	Sig. (2-tailed)		.021	.642	.244	.886	.000
	N	77	77	77	77	77	77
X1.2	Pearson Correlation	.262*	1	.219	.380**	.126	.656**
	Sig. (2-tailed)	.021		.056	.001	.274	.000
	N	77	77	77	77	77	77
X1.3	Pearson Correlation	-.054	.219	1	.505**	.161	.597**
	Sig. (2-tailed)	.642	.056		.000	.161	.000
	N	77	77	77	77	77	77
X1.4	Pearson Correlation	.134	.380**	.505**	1	.236*	.750**
	Sig. (2-tailed)	.244	.001	.000		.039	.000
	N	77	77	77	77	77	77
X1.5	Pearson Correlation	.017	.126	.161	.236*	1	.528**
	Sig. (2-tailed)	.886	.274	.161	.039		.000
	N	77	77	77	77	77	77
JUMLAH	Pearson Correlation	.463**	.656**	.597**	.750**	.528**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	77	77	77	77	77	77

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

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

X2

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	JUMLAH
X2.1	Pearson Correlation	1	.297**	.122	-.013	.070	.424**
	Sig. (2-tailed)		.009	.289	.912	.544	.000
	N	77	77	77	77	77	77
X2.2	Pearson Correlation	.297**	1	.105	.181	.173	.509**
	Sig. (2-tailed)	.009		.363	.115	.133	.000
	N	77	77	77	77	77	77
X2.3	Pearson Correlation	.122	.105	1	.538**	.340**	.760**
	Sig. (2-tailed)	.289	.363		.000	.002	.000
	N	77	77	77	77	77	77
X2.4	Pearson Correlation	-.013	.181	.538**	1	.218	.669**
	Sig. (2-tailed)	.912	.115	.000		.057	.000
	N	77	77	77	77	77	77
X2.5	Pearson Correlation	.070	.173	.340**	.218	1	.627**
	Sig. (2-tailed)	.544	.133	.002	.057		.000
	N	77	77	77	77	77	77
JUMLAH	Pearson Correlation	.424**	.509**	.760**	.669**	.627**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	77	77	77	77	77	77

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

Y

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	JUMLAH
Y.1	Pearson Correlation	1	.485**	.335**	.359**	.057	.650**
	Sig. (2-tailed)		.000	.003	.001	.620	.000
	N	77	77	77	77	77	77
Y.2	Pearson Correlation	.485**	1	.431**	.578**	.009	.735**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.936	.000
	N	77	77	77	77	77	77
Y.3	Pearson Correlation	.335**	.431**	1	.562**	.351**	.788**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000		.000	.002	.000
	N	77	77	77	77	77	77
Y.4	Pearson Correlation	.359**	.578**	.562**	1	.209	.784**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000		.068	.000
	N	77	77	77	77	77	77
Y.5	Pearson Correlation	.057	.009	.351**	.209	1	.470**
	Sig. (2-tailed)	.620	.936	.002	.068		.000
	N	77	77	77	77	77	77
JUMLAH	Pearson Correlation	.650**	.735**	.788**	.784**	.470**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	77	77	77	77	77	77

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

HASIL UJI RELIABILITAS

X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.549	5

X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.573	5

Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.719	5

HASIL UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		77
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.70620069
Most Extreme Differences	Absolute	.108
	Positive	.048
	Negative	-.108
Test Statistic		.108
Asymp. Sig. (2-tailed)		.027 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

HASIL UJI MULTIKOLINEARITAS

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	6.771	3.230			2.096	.039		
Kompensasi	.588	.120	.499		4.907	.000	.944	1.059
Stress Kerja	.099	.110	.092		.900	.371	.944	1.059

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

HASIL UJI HETEROSKEDASTISITAS

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	3.252	1.892			1.719	.090		
Kompensasi	.030	.070	.051		.432	.667	.944	1.059
Stress Kerja	-.115	.064	-.209		-1.784	.078	.944	1.059

a. Dependent Variable: Abs_Res

HASIL UJI DETERMINASI

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.528 ^a	.279	.259	1.729

a. Predictors: (Constant), Stress Kerja, Kompensasi

HASIL UJI T

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	6.771	3.230			2.096	.039		
Kompensasi	.588	.120	.499		4.907	.000	.944	1.059
Stress Kerja	.099	.110	.092		.900	.371	.944	1.059

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 5

DOKUMENTASI PENELITIAN

