

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Dalam sebuah roda kehidupan perusahaan, pegawai tentunya merupakan asset berharga yang dimiliki perusahaan. Karena pegawailah yang memiliki peran utama berjalannya suatu usaha dan pegawai memiliki peran penting dalam keberhasilan suatu perusahaan. Akan tetapi, terkadang dalam sebuah pekerjaan tentunya memiliki tekanan atau stres dan beban kerja tersendiri bagi pegawainya yang mana hal tersebut dapat mengakibatkan kinerja yang kurang baik. Apabila hal tersebut tidak ditangani dengan baik dan seharusnya maka akan menimbulkan permasalahan seperti tidak berjalannya *job description* dengan baik dan seharusnya ataupun tidak tercapainya target yang diinginkan perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan jasa seperti Perusahaan Air Minum (PAM) Tirta Mangkaluku Palopo untuk menjaga para pegawainya tetap dalam kondisi baik dalam segi fisik maupun psikis.

Dalam hal ini, organisasi harus lebih memperhatikan kinerja karyawannya, terutama karyawan yang kinerjanya di bawah standar yang ditetapkan oleh organisasi terkait. Sumber daya manusia yang masih memiliki kinerja di bawah standar organisasi, harus terus dibina dan diarahkan untuk dapat mendukung keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Karena dengan meningkatkan kinerja karyawan, pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Menurut Mangkunegara (2014), ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya yaitu faktor stres kerja dan sistem kompensasi.

Adanya tuntutan tugas yang mengharuskan para pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan sangat cepat membuat beberapa pegawai PAM Tirta Mangkaluku merasa stres dan terbebani. Karena hal itu, terkadang pegawai sering melakukan kesalahan yang mengakibatkan tagihan rekening air tidak sesuai dengan pemakaian pelanggan. Akibatnya para pelanggan *complain* dan merasa bahwa pegawai PAM Tirta Mangkaluku tidak bekerja dengan baik dalam melakukan pekerjaannya. Selain itu, dengan adanya keterlambatan penyerahan data oleh para pencatat meter juga membuat para pegawai harus terlambat melaporkan data-data yang ada.

Penelitian Wartono (2017) menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan yang sangat kuat antara stres kerja terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan koefisien korelasi sebesar 0,880 dan koefisien determinasi 77,44%. Hal ini berarti stres kerja mempengaruhi kinerja sebesar 77,44% sisanya sebesar 22,56% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Setelah dilakukan uji signifikansi didapat hasil 10,643 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Pentingnya pemberian kompensasi sebagai salah satu cara yang dilakukan perusahaan agar karyawan mempunyai tanggung jawab terhadap perusahaannya. Pemberian kompensasi yang diterapkan secara benar kepada karyawan akan mengurangi rasa kekhawatiran karyawan terhadap masalah ekonomi dan kebutuhan sehari-hari karyawan, karena karyawan dapat memenuhinya dengan kompensasi yang diterima dari perusahaan tempat dia bekerja. Keadaan tersebut akan merangsang karyawan untuk memberikan imbalan dalam wujud patuh pada

peraturan kerja dan tanggung jawab terhadap kelancaran perusahaan (Kader, 2017).

Menurut Dessler (2015) mengemukakan bahwa kompensasi merupakan salah satu bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu. Menurut Handoko (2014) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Menurut Simamora, (2014) mendefinisikan kompensasi (*compensation*) meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaiannya. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi.

Penelitian Tallo, (2015) menunjukkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berhubungan erat dengan pemberian gaji, upah, tunjangan dan pemberian fasilitas yang memadai secara signifikan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis terdorong untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul “Pengaruh Sistem Kompensasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Rumusan masalah penelitian ini, yaitu:

1. Apakah sistem kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo?

2. Apakah stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo?
3. Apakah sistem kompensasi dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh sistem kompensasi terhadap kinerja karyawan PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh sistem kompensasi dan stres kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian merupakan sesuatu yang diharapkan ketika sebuah penelitian sudah selesai. Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini, yaitu:

#### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Memberikan informasi serta tambahan referensi dalam bidang ilmu pengetahuan tentang pengaruh sistem kompensasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

#### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan yang bermanfaat untuk meningkatkan kinerja karyawan dan agar memperhatikan faktor-faktor yang

mempengaruhi kinerja kerja, sehingga akan tercapainya efisiensi dan efektivitas suatu organisasi.

### **1.5 Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian**

Ruang lingkup penelitian ini, yaitu:

1. Kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai pengganti kontribusi layanan mereka kepada perusahaan.
2. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses pikir, dan kondisi seorang karyawan.
3. Kinerja adalah kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
4. Objek penelitian ini adalah PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kompensasi**

##### **2.2.1 Pengertian Kompensasi**

Menurut Efendi (2015), kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan seperti tunjangan hari raya, uang makan dan uang cuti. Sofyandi (2013) mendefinisikan tentang kompensasi merupakan suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawan. Notoatmodjo (2013) berpendapat bahwa kompensasi yang diterima karyawan adalah sebuah balas jasa atas hasil dari kerja mereka.

Berdasarkan pengertian kompensasi menurut para ahli tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa kompensasi adalah balas jasa berupa biaya yang harus dikeluarkan untuk karyawan sebagai balas jasa bagi mereka berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan hari raya, uang makan dan uang cuti.

##### **2.2.2 Komponen-komponen Kompensasi**

Adapun komponen-komponen kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, menurut para Ahli sebagai berikut:

#### **1. Gaji**

Menurut Hasibuan (2015), Gaji merupakan balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan serta mempunyai jaminan yang pasti, dengan kata lain akan tetap dibayarkan walaupun karyawan tersebut tidak masuk kerja.

## 2. Upah

Menurut Rivai (2014), "Imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan."

## 3. Insentif

Menurut Mangkunegara (2014), insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin perusahaan kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan.

## 4. Kompensasi tidak langsung (*fringe benefit*)

Menurut Rivai (2014) "Kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan."

### **2.2.3 Indikator Kompensasi**

Menurut Mondy (2014) menyatakan bahwa indikator kompensasi finansial terbagi menjadi tiga, yaitu:

#### 1. Upah dan gaji

Imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur seperti tahunan, caturwulan, bulanan dan mingguan.

#### 2. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat digunakan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi

maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja.

### 3. Tunjangan

Imbalan tidak langsung yang diberikan kepada karyawan, biasanya mencakup asuransi kesehatan, cuti, pensiun, rencana pendidikan, dan rabat untuk produk-produk perusahaan.

## **2.2 Stres Kerja**

### **2.1.1 Pengertian stres kerja**

Beberapa pengertian stres kerja menurut para ahli, diantaranya yaitu (Luthans, 2013):

1. Stres diartikan sebagai interaksi individu dengan lingkungan, tetapi kemudian diperinci lagi menjadi respon adaptif yang dihubungkan oleh perbedaan individu dan atau proses psikologi yang merupakan konsekuensi tindakan, situasi, atau kejadian eksternal (lingkungan) yang menempatkan tuntutan psikologis/fisik secara berlebihan pada seseorang.
2. Stres kerja sebagai kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakterisasikan oleh “perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka.”
3. Stres didefinisikan sebagai tanggapan atau proses internal atau eksternal yang mencapai tingkat ketegangan fisik dan psikologis sampai pada batas atau melebihi batas kemampuan subjek.
4. Stres kerja dapat diartikan “sebagai sumber atau stresor kerja yang menyebabkan reaksi individu berupa reaksi fisiologis, psikologis dan perilaku.”



Stres kerja adalah kondisi dinamik yang di dalamnya individu menghadapi peluang, kendala (*constraints*), atau tuntutan (*demands*), yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting (Robbins, 2013). Sedangkan menurut Siagian (2015) stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak dapat diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi dengan lingkungannya, baik lingkungan pekerjaan maupun di luar pekerjaan.

Dari pendapat para ahli mengenai stres kerja dapat disimpulkan bahwa stress kerja adalah kondisi ketegangan yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan dan berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang.

### **2.1.2 Penyebab stres**

Penyebab stres kerja tidak hanya disebabkan oleh satu faktor penyebab saja, namun stres bisa saja terjadi karena penggabungan dari beberapa sebab sekaligus. Seperti pendapat dari Luthans (2013) bahwa penyebab stres ada beberapa faktor, yaitu:

#### **1. Stresor Ekstraorganisasi**

Penyebab stres yang berasal dari luar organisasi. Penyebab stres ini dapat terjadi pada organisasi yang bersifat terbuka, yakni keadaan lingkungan eksternal memengaruhi organisasi. Misalnya perubahan sosial dan teknologi, globalisasi, keluarga, dan lain-lain.

## 2. Stresor organisasi

Penyebab stres yang berasal dari dalam organisasi termpat karyawan bekerja. Penyebab ini lebih memfokuskan pada kebijakan atau peraturan organisasi yang menimbulkan tekanan yang berlebihan pada karyawan.

## 3. Stresor kelompok

Penyebab stres yang berasal dari kelompok kerja yang setiap hari berinteraksi dengan karyawan, misalnya rekan kerja atau supervisor atau atasan langsung dari karyawan.

## 4. Stresor individual

Penyebab stres yang berasal dari individu yang ada dalam organisasi. Misalnya seorang karyawan terlibat konflik dengan karyawan lainnya, sehingga menimbulkan tekanan tersendiri ketika karyawan tersebut menjalankan tugas dalam organisasi tersebut (Luthans, 2013).

Faktor yang memengaruhi stres kerja adalah segala hal yang berhubungan dengan pekerjaan, yang bisa menimbulkan stres pada karyawan. Hal-hal yang bisa menimbulkan stres yang berasal dari beban pekerjaan antara lain (Handoko, 2014):

1. Beban kerja yang berlebihan.
2. Tekanan atau desakan waktu.
3. Kualitas supervisi yang jelek.
4. Iklim politis yang tidak aman.
5. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai.
6. Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggungjawab.
7. Kemenduaan peran.

8. Frustrasi
9. Konflik antar pribadi dan antar kelompok.
10. Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan.
11. Berbagai bentuk perubahan.

### **2.1.3 Jenis-jenis stres kerja**

Pengkategorian stres kerja menjadi dua, yaitu:

1. Eustres, yaitu hasil dari respons terhadap stres yang bersifat sehat, positif, dan konstruktif (bersifat membangun). Hal tersebut termasuk kesejahteraan individu dan juga organisasi yang diasosiasikan dengan pertumbuhan, fleksibilitas, kemampuan adaptasi, dan tingkat performance yang tinggi.
2. Distres, yaitu hasil dari respons terhadap stres yang bersifat tidak sehat, negatif, dan destruktif (bersifat merusak). Hal tersebut termasuk konsekuensi individu dan juga organisasi seperti penyakit kardiovaskular dan tingkat ketidakhadiran yang tinggi, yang diasosiasikan dengan keadaan sakit, penurunan, dan kematian (Waluyo, 2013).

### **2.1.4 Dampak stres kerja**

Pada umumnya stres kerja lebih banyak merugikan diri karyawan maupun perusahaan. Ada empat konsekuensi yang dapat terjadi akibat stres kerja yang dialami oleh individu (Waluyo, 2013), yaitu:

1. Terganggunya kesehatan fisik. Stres yang dialami oleh seseorang akan merubah cara kerja sistem kekebalan tubuh. Penurunan respon antibodi tubuh disaat mood sedang negatif dan akan meningkat naik pada saat mood seseorang sedang positif. Banyak sudah penelitian yang menemukan adanya

kaitan sebab-akibat antara stres dengan penyakit, seperti jantung, gangguan pencernaan, darah tinggi, maag, alergi, dan beberapa penyakit lainnya.

2. Terganggunya kesehatan psikis. Stres berkepanjangan akan menyebabkan ketegangan dan kekhawatiran yang terus menerus.
3. Kinerja terganggu. Pada tingkat kerja yang tinggi ataupun ringan akan membuat menurunkan kinerja karyawan. Banyak karyawan yang tidak masuk kerja dengan berbagai alasan, atau pekerjaan yang tidak selesai pada waktunya entah karena kelambanan ataupun karena banyaknya kesalahan yang berulang.
4. Memengaruhi individu dalam pengambilan keputusan. Seseorang yang mengalami stres dalam bekerja tidak akan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori dari Luthans mengenai faktor-faktor penyebab stres kerja. Teori ini digunakan karena melingkupi semua aspek, yaitu “internal eksternal organisasi, dan internal-eksternal individu tiap karyawan, sehingga indikator dalam teori ini tepat sekali untuk digunakan dalam pengukuran stres kerja.”

### **2.1.5 Indikator-indikator stres kerja**

Adapun indikator-indikator dari stres kerja menurut Robbins (2013), yaitu:

1. Tuntutan tugas merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik.
2. Tuntutan peran berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
3. Tuntutan antar pribadi merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain.

4. Struktur organisasi merupakan gambaran intansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.
5. Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

Indikator untuk stres kerja menurut Abdullah (2015) adalah:

1. Konflik peran
2. Kelebihan beban kerja
3. Waktu kerja
4. Ketidakjelasan peran
5. Pengaruh pimpinan
6. Konflik peran
7. Kelebihan beban kerja
8. Waktu kerja
9. Ketidakjelasan peran
10. Pengaruh pimpinan

Stres sebagai suatu istilah payung yang merangkumi tekanan, beban, konflik, kelelahan, ketegangan, panik, perasaan gemuruh, anxiety, kemurungan, dan hilang daya. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan (Zainal, 2015).

Untuk keperluan penelitian, maka indikator stres yang akan digunakan menurut Robbins.

## **2.3 Kinerja**

### **2.3.1 Pengertian kinerja**

Arti kinerja sebenarnya berasal dari kata-kata kinerja pekerjaan dan juga disebut kinerja aktual atau kinerja aktual yang telah dicapai oleh seorang karyawan (Moehariono, 2013). Kinerja (*performance*) adalah pekerjaan yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawabnya masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara hukum, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Nawawi, 2015).

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan. Suatu pekerjaan memiliki persyaratan tertentu yang harus dilakukan dalam mencapai tujuan yang juga disebut standar kerja. Standar kinerja adalah tingkat yang diharapkan oleh pekerjaan tertentu untuk diselesaikan dan merupakan perbandingan tujuan atau target yang ingin dicapai. Seorang karyawan dikatakan berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya atau memiliki kinerja yang baik, jika hasil pekerjaan yang diperoleh lebih tinggi dari standar kinerja. Untuk mengetahui bahwa perlu dilakukan evaluasi kinerja setiap karyawan di perusahaan. Untuk mengetahui berapa banyak kontribusi karyawan kepada perusahaan dan apakah kinerja karyawan di bawah atau memenuhi atau bahkan melebihi standar yang ditetapkan oleh perusahaan (Bangun, 2013).

Perbedaan kinerja dapat terjadi karena perbedaan kemampuan (kemampuan), keterampilan (*skill*) dan motivasi. Karena itu dapat dikatakan bahwa kinerja seseorang dianggap sebagai fungsi dari kemampuan dan kemauan.

Tanpa kemauan bekerja, bahkan jika seseorang memiliki kemampuan maka kinerjanya tidak seperti yang diharapkan.

Berdasarkan beberapa pengertian kinerja menurut para ahli tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan seseorang untuk mencapai tujuan organisasi.

### **2.3.2 Kategori pengukuran kinerja**

Dessler (2015) menyatakan ada empat kategori yang digunakan untuk mengukur tingkat kinerja karyawan secara individual, yaitu:

1. Pengetahuan pekerjaan adalah tingkat pengetahuan yang dimiliki oleh seorang karyawan atau informasi yang ia miliki untuk menyelesaikan pekerjaannya.
2. Keandalan adalah tingkat di mana seorang karyawan dapat dipercaya saat menyelesaikan pekerjaan dan dalam hal menindaklanjuti pekerjaan.
3. Ketersediaan, yaitu tingkat ketepatan waktu dari suatu kegiatan yang diselesaikan oleh karyawan dan keakuratan catatan kehadiran karyawan.
4. Kemandirian adalah tingkat di mana seorang karyawan dapat melakukan pekerjaannya tanpa bantuan atau bimbingan dari atasannya.

### **2.3.3 Indikator kinerja**

Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dapat dipahami secara jelas. Menurut Bangun (2015), indikator kinerja dapat diukur melalui sebagai berikut:

1. Kuantitas pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar kerja.

## 2. Kualitas pekerjaan

Setiap pekerjaan di perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai dengan kualitas yang diminta oleh pekerjaan tertentu.

## 3. Ketepatan waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu karena memiliki ketergantungan pada pekerjaan lain. Jadi, jika pekerjaan tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan di bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

## 4. Kehadiran

Jenis pekerjaan tertentu membutuhkan kehadiran karyawan dalam melakukannya sesuai dengan waktu yang ditentukan. Karena kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan di suatu perusahaan.

## 5. Kemampuan kerja sama

Tidak semua pekerjaan bisa diselesaikan oleh satu karyawan, jadi dibutuhkan kerja sama. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya untuk bekerja dengan kolega lain.



## 2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1  
Penelitian Terdahulu

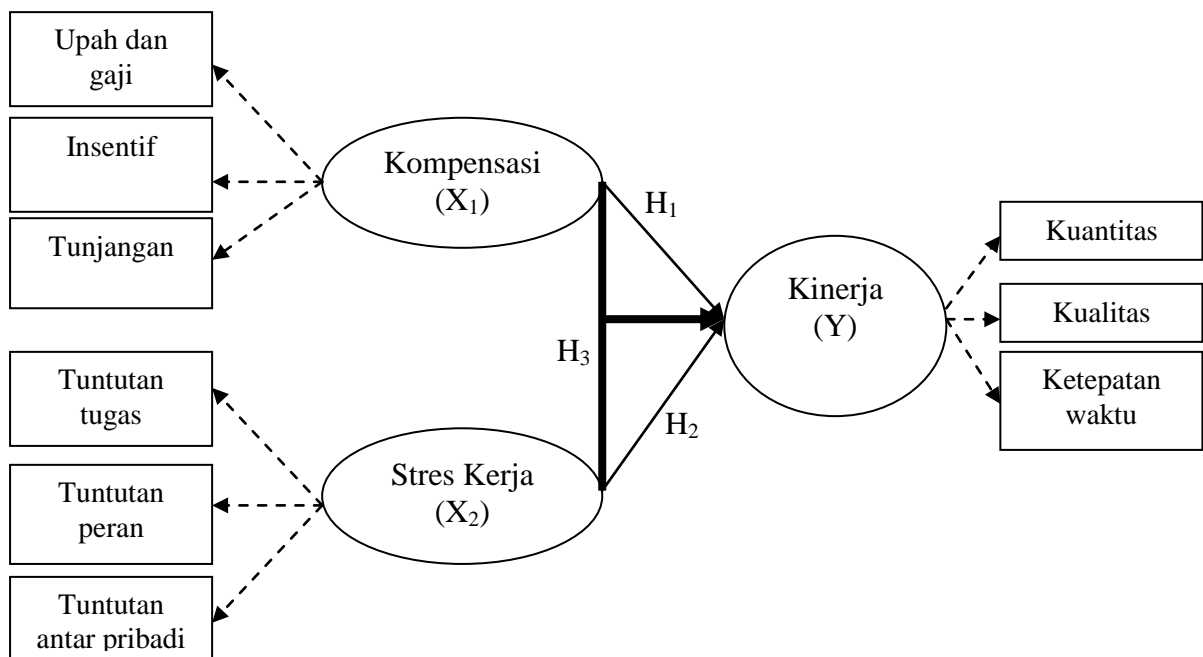
No	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Variabel	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
1	Leonu dkk. 2017. Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan terhadap Kinerja aparatur paten melalui Motivasi sebagai variabel intervening di Kecamatan Dusun Tengah Kabupaten Barito Timur	Kompensasi (X1), Pelatihan (X2), Motivasi (X3) dan Kinerja (Y)	Partial LeastSquare (PLS)	Kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y), Variabel Pelatihan (X2) tidak berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja (Y), Variabel Kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (X3), di Kantor Kecamatan Dusun Timur Kabupaten Barito Timur
2	Pratama dkk. 2015. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya persero regional office Malang )	Kompensasi finansial (X1), Kompensasi non finansial (X2), dan Kinerja (Y)	Regresi Linier Berganda	Kompensasi finansial (X1) dan Kompensasi non finansial (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwasraya persero regional office Malang )
3	Leonardo dan Andreani. 2015. Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kopanitia	Kompensasi finansial (X1), Kompensasi non finansial (X2), dan Kinerja (Y)	Regresi Linear Berganda	Kompensasi finansial (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Kopanitia sehingga hipotesis pertama terbukti. Kompensasi non finansial (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Kopanitia sehingga hipotesis kedua terbukti.

4	Putrayasa dkk. 2014. Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya	Kompensasi finansial (X1), Kompensasi non finansial (X2), Motivasi (X3) dan Kinerja (Y)	<i>path analysis</i>	Kompensasi finansial (X1), Kompensasi non finansial (X2) dan Motivasi kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan (Y) pada PT. Asuransi Jiwasraya.
5	Nugraha. 2017. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Cargill Tropical Palm (ISK Lake View Estate) Kalimantan Barat	Kompensasi (X), dan Kinerja (Y)	Regresi linear sederhana	Terjadi peningkatan pada kinerja karyawan sebesar 0,543.
6	Astianto. Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pdam Surabaya. 2014.	Variabel dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (terikat) dan stress kerja, beban kerja (variabel bebas).	Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda.	Hasil uji t menunjukkan bahwa stres kerja dan beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
7	Irwana. Pengaruh stress dan konflik kerja terhadap Kinerja karyawan pt. Kalla kakao industri di kota makassar. 2017.	Variabel dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (terikat) dan stress, konflik kerja (variabel bebas).	Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda.	Pengaruh X1 terhadap Y menunjukkan pengaruh negatif dan signifikan, hal ini ditunjukkan nilai thitung lebih kecil dari ttabel, (-6,567 < 1,660). Pengaruh X2 terhadap Y berpengaruh positif dan signifikan hal ini ditunjukkan nilai thitung lebih besar dari ttabel.

8	Jafar. Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan pada kantor telekomunikasi Indonesia regional VII. 2018.	Variabel dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (terikat) dan stress kerja, kepuasan kerja (variabel bebas).	Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda.	Kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada kantor Telekomunikasi Indonesia Regional VII, Stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada kantor Telekomunikasi Indonesia Regional VII
9	Basri. Analisis pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja Terhadap kinerja karyawan dengan beban Kerja sebagai variabel moderating. 2018.	Variabel dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (terikat) dan kepuasan kerja, stress kerja (variabel bebas).	Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda.	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja memoderasi hubungan antara kepuasan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.
10	Hariyanto. Pengaruh beban kerja, stres kerja dan iklim organisasi Terhadap kinerja karyawan cv. Kampoeng sejahtera. 2018.	Variabel dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (terikat) dan beban kerja, stress kerja, iklim organisasi (variabel bebas).	Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda.	Hasil penelitian menunjukkan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (3) stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta (4) iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan


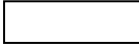



## 2.5 Kerangka Konseptual

Mempermudah pemahaman tentang pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan, maka dapat digambarkan sebagai berikut ini:



**Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran Teoritis**

Keterangan:

-  : Variabel penelitian
-  : Indikator variabel
-  : Pengaruh secara parsial
-  : Pengaruh secara simultan
-  : Garis indikator

## 2.6 Hipotesis

1. H<sub>1</sub>: Diduga bahwa sistem kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo.
2. H<sub>2</sub>: Diduga bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo.

3. H<sub>3</sub>: Diduga bahwa sistem kompensasi dan stres kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja karyawan PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Desain Penelitian**

Desain penelitian adalah metode yang digunakan oleh para peneliti untuk melakukan studi yang memberikan arah untuk program penelitian (Dharma, 2014). Desain penelitian yang digunakan adalah desain kuantitatif. Jenis pendekatan yang digunakan adalah pendekatan asosiatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, sehingga terdapat variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi) (Sugiyono, 2016).

#### **3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian**

##### **3.2.1 Lokasi penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo Palopo yang beralamat di Jalan Pong Simpín No.14, Kelurahan Murante, Kecamatan Mungkajang, Kota Palopo *Provinsi* Sulawesi Selatan.

##### **3.2.2 Waktu penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan selama pada bulan Mei sampai dengan Juni 2022.

#### **3.3 Populasi dan Sampel**

Populasi adalah keseluruhan sumber data yang diperlukan dalam suatu penelitian (Saryono, 2013). Populasi yang dipilih dalam penelitian adalah semua karyawan PAM Tirta Mangkaluku Palopo sebanyak 322 orang.

Sampel adalah bagian dari populasi yang akan diteliti (Hidayat, 2013). Sampel yang dipilih dalam penelitian adalah sebagian dari karyawan PAM Tirta Mangkaluku Palopo sebanyak 76 orang. Jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1 + N (d)^2}$$

Dimana :

n = besar sampel      d = tingkat kemaknaan (0,1)

N = populasi

Karena jumlah populasi yang ada sebanyak 322 orang, jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah :

$$n = \frac{N}{1 + N (d)^2}$$

$$n = \frac{322}{1 + 322 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{322}{1 + 322 (0,01)}$$

$$n = \frac{322}{1 + 3,22}$$

$$n = \frac{322}{4,22}$$

$$n = 76$$

Jadi, besar sampel dalam penelitian ini sebanyak 76 orang. Dalam penelitian ini sampel diambil menggunakan metode *purposive sampling* yaitu metode pemilihan sampel yang didasarkan pada tujuan tertentu yang ditentukan oleh peneliti. Seseorang dapat digunakan sebagai sampel karena peneliti berasumsi bahwa orang tersebut memiliki informasi yang dibutuhkan untuk penelitiannya.

### **3.4 Jenis dan Sumber Data**

#### **3.4.1 Jenis data**

Data yang digunakan dalam objek penelitian:

1. Data kuantitatif dalam bentuk data dalam bentuk angka yang dapat dihitung. Data ini dalam bentuk angka yang diperoleh dari PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo seperti jumlah karyawan dan data lain yang dibutuhkan dalam penelitian.
2. Data kualitatif berupa data dalam bentuk bukan angka yang mendukung data kuantitatif sebagai informasi. Data kualitatif ini diperoleh dari PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo yang tidak dalam bentuk angka, seperti gambaran umum lokasi, hasil observasi dan landasan teori yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

#### **3.4.2 Sumber data**

Dalam penulisan proposal ini maka peneliti menggunakan data berupa:

1. Data primer adalah data yang diperoleh langsung oleh para peneliti dari lokasi penelitian dengan membagikan kuesioner kepada responden.



2. Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung atau penelitian arsip yang berisi peristiwa masa lalu. Data sekunder dapat diperoleh oleh peneliti dari jurnal, majalah, buku, dan dari internet.

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner, wawancara, dan studi literatur. Dalam penelitian ini, metode kuesioner digunakan untuk mengetahui jawaban responden tentang pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Instrumen pertanyaan dalam kuesioner penelitian ditutup karena jawaban alternatif disediakan. Sedangkan penelitian kepustakaan adalah metode pengumpulan data dari buku, jurnal, tesis, tesis, dan sebagainya. Metode studi literatur dalam bentuk penelitian sebelumnya dan informasi lain digunakan sebagai landasan teori dalam penelitian yang dilakukan oleh penulis. Sedangkan metode wawancara digunakan untuk mengetahui jumlah pelanggan dan karyawan PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo.

### 3.6 Definisi Operasional

Tabel 3.1 Definisi operasional

Variabel Penelitian	Definisi Operasional	Indikator Variabel
Kompensasi ( $X_1$ ) (Mondy, 2014)	Sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai pengganti kontribusi layanan mereka kepada perusahaan PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Upah dan gaji. Upah adalah basis pembayaran yang sering digunakan oleh karyawan PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo umumnya berkaitan dengan tarif gaji per bulan.</li> <li>2. Insentif adalah kompensasi tambahan di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh PAM Tirta</li> </ol>

		<p>Mangkaluku Kota Palopo.</p> <p>3. Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, liburan yang ditanggung perusahaan, dan tunjangan lain yang berkaitan dengan hubungan kerja</p>
<p>Stres Kerja (<math>X_2</math>) (Robbins, 2013)</p>	<p>Suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses pikir, dan kondisi karyawan PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tuntutan tugas, yaitu faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik</li> <li>2. Tuntutan peran, yaitu berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi</li> <li>3. Tuntutan antar pribadi, yaitu tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain</li> </ol>
<p>Kinerja (Y) (Bangun, 2015)</p>	<p>Pekerjaan yang dicapai oleh karyawan PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawabnya masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara hukum, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kuantitas pekerjaan, dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar kerja.</li> <li>2. Kualitas pekerjaan, yaitu setiap pekerjaan di perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai dengan kualitas yang diminta oleh pekerjaan tertentu.</li> <li>3. Ketepatan waktu, yaitu setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu karena memiliki ketergantungan pada pekerjaan lain.</li> </ol>

### **3.7 Instrumen Penelitian**

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dimaksudkan untuk menghasilkan data yang akurat yaitu dengan menggunakan skala Likert.

### **3.8 Metode Analisis Data**

#### **3.8.1 Uji Instrumen**

##### **1. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur validitas atau validitas kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Langkah selanjutnya adalah secara statistik, angka korelasi diperoleh dengan melihat tanda bintang pada hasil skor total, atau membandingkannya dengan nilai  $r$  korelasi angka bebas yang menunjukkan valid. Dalam studi ini tes validitas akan dilakukan dengan bantuan program SPSS (Paket Statistik untuk Ilmu Sosial). Untuk menentukan nomor item yang valid dan gugur, perlu untuk berkonsultasi dengan tabel momen produk. Kriteria untuk mengevaluasi uji validitas adalah:

- a. Apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka item kuesioner tersebut valid.
- b. Apabila  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, maka dapat dikatakan item kuesioner tidak valid

##### **2. Uji Reliabilitas**

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator variabel. Sebuah kuesioner dikatakan dapat diandalkan atau dapat diandalkan jika jawaban seseorang untuk pertanyaan itu konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016). Metode yang digunakan untuk menguji

reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus koefisien Cronbach Alpha 0,60. Untuk mengetahui bahwa kuesioner tersebut dapat diandalkan, tes reliabilitas kuesioner akan dilakukan dengan bantuan program komputer SPSS.

### **3.8.1 Statistik inferensial menggunakan metode regresi linier berganda**

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Analisis ini digunakan untuk mengukur kekuatan dua variabel atau lebih dan juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Teknik analisis data yang digunakan dalam skripsi ini adalah regresi linear berganda yang dilakukan dengan bantuan program pengolahan data statistik.

Adapun rumus dari regresi linier berganda (*multiple linear regression*) secara umum adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja karyawan

a : Konstanta

$b_1, b_2$  : Koefisien regresi

$X_1$  : Kompensasi

$X_2$  : Stres kerja

e : Error

### **3.8.2 Koefisien determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2016). Nilai

koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai ( $R^2$ ) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bisa terdapat jumlah variabel independen yang masuk kedalam model.

### **3.8.3 Uji hipotesis**

#### **1. Uji signifikansi parameter individual (Uji t)**

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelasan atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen dan digunakan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Cara melakukan uji t adalah secara langsung melihat jumlah derajat kebebasan (*degree of freedom*) (Ghozali, 2016).

#### **2. Uji simultan (Uji F)**

Uji statistik F menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap dependen atau terikat. Uji Statistik F digunakan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi secara bersama-sama terhadap variabel dependen yang di uji pada tingkat signifikan 0,05 (Ghozali, 2016).

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Hasil Penelitian**

##### **4.1.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

PERUMDA Tirta Mangkaluku pada awalnya didirikan oleh bangsa Belanda yang tinggal dan bermukim di tanah luwu pada tahun 1941 dengan nama “**Water Leideng Afdeling**”, diperuntukkan memenuhi kebutuhan air bersih komunitas Belanda di tanah Luwu. Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Luwu Nomor : 12 tahun 1985 dan Surat Keputusan Menteri Pekerjaan Umum Nomor : 66-KPTS-1991 tanggal 2 Desember 1991 tentang Penyerahan Pengelolaan Prasarana dan Sarana Penyediaan Air Bersih di Kabupaten Luwu kepada Gubernur Sulawesi Selatan maka pada tanggal 9 Desember 1991 Badan Pengelolaan Air Minum (BPAM) kabupaten Luwu dialihstatuskan menjadi Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Luwu dengan berita acara Penyerahan Pengelolaan dari Ditjen Cipta Karya yang diwakili oleh Direktur Air Bersih kepada Gubernur Sulawesi Selatan yang diwakili oleh Wakil Gubernur.

##### **1. Water Leiding Afdeling**

Bangsa Belanda yang tinggal dan bermukim di tanah luwu sadar akan pentingnya nilai dari air bersih. maka pada tahun 1941 di dirikan pengolahan air sederhana sebagai pemenuhan kebutuhan akan air bersih yang dikelola oleh Pemerintah Hindia Belanda yang dengan nama “**Water Leideng Afdeling**” , di mana daerah yang menjadi sumber air baku adalah sungai mangkaluku di desa murante kecamatan mungkajang.

## **2. BPAM (Badan Pengelola Air Minum)**

Pada tahun 1977 – 1980 dilaksanakan Rehabilitasi pada instalasi tersebut melalui Proyek Peningkatan Prasarana Air Bersih (PPSAB) Sulawesi Selatan (sekarang P3P). Sesuai surat Keputusan Menteri Pekerjaan Umum Nomor : 128/KPTS/CK/XII/1980 tanggal 12 Desember 1980, Unit Pelayanan Air Minum beralih status menjadi Badan Pengelolaan Air Minum (BPAM) Kabupaten Luwu yang mana secara efektif beroperasi pada tahun 1981.

## **3. PDAM Kab. Luwu**

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Luwu Nomor : 12 tahun 1985 dan Surat Keputusan Menteri Pekerjaan Umum Nomor : 66-KPTS-1991 tanggal 2 Desember 1991 tentang Penyerahan Pengelolaan Prasarana dan Sarana Penyediaan Air Bersih di Kabupaten Luwu kepada Gubernur Sulawesi Selatan maka pada tanggal 9 Desember 1991 Badan Pengelolaan Air Minum (BPAM) kabupaten Luwu dialihstatuskan menjadi Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Luwu dengan berita acara Penyerahan Pengelolaan dari Ditjen Cipta Karya yang diwakili oleh Direktur Air Bersih kepada Gubernur Sulawesi Selatan yang diwakili oleh Wakil Gubernur.

## **4. PDAM Kota Palopo**

Dengan diberlakukannya UU Nomor 11 tahun 2002 tentang Pembentukan Kabupaten Mamasa dan Kota Palopo di Propinsi Sulawesi Selatan maka PDAM Kabupaten Luwu berubah status menjadi PDAM Kota Palopo. Perubahan ini ditetapkan melalui Peraturan Daerah Kota Palopo Nomor 08 tahun 2005 tentang Pendirian Perusahaan Daerah Air Minum Kota Palopo.

## 5. Perumda Tirta Mangkaluku Kota Palopo

Dengan diberlakukannya PP Nomor 54 tahun 2017 tentang BUMD maka PDAM Kota Palopo berubah status menjadi PERUMDA Tirta Mangkaluku Kota Palopo. Perubahan ini ditetapkan melalui Peraturan Daerah Kota Palopo Nomor 07 tahun 2019 tentang Perusahaan Umum Air Minum Daerah Tirta Mangkaluku.

### 4.1.2 Karakteristik Responden

Pada penelitian yang dilakukan selama kurang lebih dua bulan, peneliti memperoleh data dari responden yang telah diberikan lembar kuesioner oleh peneliti, adapun data tersebut dijelaskan pada tabel berikut ini:

#### 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia yaitu menguraikan atau menggambarkan usia responden. Hal ini dapat dikelompokkan menjadi 3 kelompok yaitu: usia 20-30 tahun, 31-40 tahun dan usia > 40 tahun. Adapun karakteristik responden menurut usia dapat disajikan melalui tabel 4.1 berikut ini:

Tabel 4.1  
Karakteristik responden berdasarkan usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	20-30 tahun	16	21,1
2	31-40 tahun	48	63,2
3	> 40 tahun	12	15,7
Jumlah		76	100

Sumber : Data diolah SPSS, 2022

Berdasarkan data pada tabel 4.1 tentang karakteristik responden berdasarkan usia, dapat kita ketahui bahwa jumlah responden yang berusia 20-30 tahun yaitu sebanyak 16 orang atau sekitar 21,1% dari seluruh jumlah responden, responden yang berusia 31-40 tahun yaitu sebanyak 48 orang atau sekitar 63,2%



dari seluruh jumlah responden dan responden yang berusia > 40 tahun yaitu berjumlah 12 orang atau sekitar 15,7% dari seluruh jumlah responden.

## 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yaitu menguraikan atau menggambarkan jenis kelamin responden. Hal ini dapat dikelompokkan menjadi 2 kelompok yaitu: laki-laki dan perempuan. Adapun karakteristik responden menurut jenis kelamin dapat disajikan melalui tabel 4.2 berikut ini:

Tabel 4.2  
Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	52	68,4
2	Perempuan	24	31,6
Jumlah		76	100

Sumber: Data diolah SPSS, 2022

Berdasarkan data pada tabel 4.2 tentang karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, dapat kita ketahui bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 52 orang atau sekitar 68,4% dari seluruh jumlah responden. Sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 24 orang atau sekitar 31,6% dari seluruh jumlah responden.

## 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan menguraikan atau menggambarkan tingkat pendidikan terakhir responden. Hal ini dapat dikelompokkan menjadi 3 kelompok yaitu: SMA, Diploma dan Sarjana. Adapun karakteristik responden menurut tingkat pendidikan terakhir dapat disajikan melalui tabel berikut ini:

Tabel 4.3  
Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA	23	30,3
2	Diploma	11	14,5
3	Sarjana	42	55,2
Jumlah		76	100

Sumber: Data diolah SPSS, 2022

Berdasarkan data pada tabel 4.3 tentang karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan, dapat kita ketahui bahwa jumlah responden yang berpendidikan terakhir SMA yaitu sebanyak 23 orang atau sekitar 30,3% dari seluruh jumlah responden, responden yang berpendidikan Diploma yaitu sebanyak 11 orang atau sekitar 14,5% dari seluruh jumlah responden dan responden yang berpendidikan terakhir Sarjana yaitu sebanyak 42 orang atau sekitar 55,2% dari seluruh jumlah responden.

#### 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja menguraikan atau menggambarkan lamanya kerja responden di PAM Tirta Mangkaluku. Hal ini dapat dikelompokkan menjadi 3 kelompok yaitu: < 5 tahun, 5-10 tahun dan > 10 tahun. Adapun karakteristik responden menurut masa kerja dapat disajikan melalui tabel berikut ini:

Tabel 4.4  
Karakteristik responden berdasarkan masa kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1	< 5 tahun	25	32,9
2	5-10 tahun	35	46,1
3	> 10 tahun	16	21,0
Jumlah		76	100

Sumber: Data diolah SPSS, 2022

Berdasarkan data pada tabel 4.4 tentang karakteristik responden berdasarkan masa kerja, dapat kita ketahui bahwa jumlah responden yang lama kerja < 5 tahun yaitu sebanyak 25 orang atau sekitar 32,9% dari seluruh jumlah responden, responden yang lama kerja 5-10 tahun yaitu 35 orang atau sekitar 46,1% dari seluruh jumlah responden dan responden yang lama kerja > 10 tahun yaitu sebanyak 16 orang atau sekitar 21% dari seluruh jumlah responden.

### 4.1.3 Analisa Data

#### 1. Uji Validitas

Adapun uji validitas mengetahui besarnya hubungan antara item butir pernyataan dengan total item pernyataan untuk masing-masing variabel yaitu sistem kompensasi (X1), stres kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5  
Uji validitas variabel sistem kompensasi (X<sub>1</sub>)

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
K1	0,628	0,225	Valid
K2	0,418	0,225	Valid
K3	0,460	0,225	Valid
K4	0,470	0,225	Valid
K5	0,551	0,225	Valid
K6	0,348	0,225	Valid
K7	0,543	0,225	Valid
K8	0,250	0,225	Valid
K9	0,292	0,225	Valid

Sumber: Data diolah SPSS, 2022

Untuk mengukur nilai validitas sistem kompensasi (X<sub>1</sub>) ditentukan dengan melihat nilai dengan jumlah responden yaitu 76 responden dan taraf signifikansi 0,05 sehingga nilai pada Tabel Product Moment dan didapat nilai  $r = 0,225$ . Jika hasil validitas berada di atas 0,225 maka dianggap butir pernyataan atau instrumen

sudah valid. Hasil analisis validitas untuk semua Instrumen pada variabel sistem kompensasi (X1) pada tabel 4.5, hasil analisisnya diatas  $r = 0,225$  sehingga dapat disimpulkan bahwa 9 skor pernyataan atau instrumen pada variabel sistem kompensasi (X1) tersebut dinyatakan valid dan sudah layak untuk dijadikan pengukuran variabel penelitian.

Tabel 4.6  
Uji validitas variabel stres kerja (X<sub>2</sub>)

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
SK1	0,510	0,225	Valid
SK2	0,386	0,225	Valid
SK3	0,487	0,225	Valid
SK4	0,359	0,225	Valid
SK5	0,631	0,225	Valid
SK6	0,459	0,225	Valid
SK7	0,399	0,225	Valid
SK8	0,582	0,225	Valid
SK9	0,366	0,225	Valid

Sumber: Data diolah SPSS, 2022

Untuk mengukur nilai validitas stres kerja (X<sub>2</sub>) ditentukan dengan melihat nilai dengan jumlah responden yaitu 76 responden dan taraf signifikansi 0,05 sehingga nilai pada Tabel Product Moment dan didapat nilai  $r = 0,225$ . Jika hasil validitas berada di atas 0,225 maka dianggap butir pernyataan atau instrumen sudah valid. Hasil analisis validitas untuk semua Instrumen pada variabel stres kerja (X<sub>2</sub>) pada tabel 4.6, hasil analisisnya diatas  $r = 0,225$  sehingga dapat disimpulkan bahwa 9 skor pernyataan atau instrumen pada variabel stres kerja (X<sub>2</sub>) tersebut dinyatakan valid dan sudah layak untuk dijadikan pengukuran variabel penelitian.

Tabel 4.7  
Uji validitas variabel kinerja karyawan (Y)

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
KK1	0,592	0,225	Valid
KK2	0,307	0,225	Valid
KK3	0,521	0,225	Valid
KK4	0,466	0,225	Valid
KK5	0,585	0,225	Valid
KK6	0,360	0,225	Valid
KK7	0,565	0,225	Valid
KK8	0,335	0,225	Valid
KK9	0,439	0,225	Valid

Untuk mengukur nilai validitas kinerja karyawan (Y) ditentukan dengan melihat nilai dengan jumlah responden yaitu 76 responden dan taraf signifikansi 0,05 sehingga nilai pada Tabel Product Moment dan didapat nilai  $r = 0,225$ . Jika hasil validitas berada di atas 0,225 maka dianggap butir pernyataan atau instrumen sudah valid. Hasil analisis validitas untuk semua Instrumen pada variabel kinerja karyawan (Y) pada tabel 4.7, hasil analisisnya diatas  $r = 0,225$  sehingga dapat disimpulkan bahwa 9 skor pernyataan atau instrumen pada variabel kinerja karyawan (Y) tersebut dinyatakan valid dan sudah layak untuk dijadikan pengukuran variabel penelitian.

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas (keandalan) merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pernyataan berbentuk kuesioner.

Tabel 4.8  
Uji reliabilitas

Variabel	r Alpha	Nilai reliabilitas	Keterangan
Sistem kompensasi	0,649	0,600	Reliabel
Stres kerja	0,647	0,600	Reliabel
Kinerja karyawan	0,638	0,600	Reliabel

Cara Pengambilan Keputusan :

- a. Jika  $r \text{ Alpha} > 0,600$  maka reliabel.
- b. Jika  $r \text{ Alpha} < 0,600$  maka tidak reliabel.

Hasil pengujian reliabilitas pada kuesioner dengan nilai Cronbach's Alpha atau  $r \text{ Alpha}$  dapat dilihat pada tabel 4.8. Hal ini membuktikan kuesioner adalah reliabel karena  $r \text{ Alpha}$  yang bernilai lebih besar dari 0,600.

### 3. Uji Regresi Linear Berganda

Berdasarkan data-data yang telah diperoleh dibuat suatu analisis yang merupakan hasil regresi linier berganda. Model regresi linier berganda menggambarkan pengaruh sistem kompensasi dan stres kerja yang merupakan variabel independen terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Model estimasi persamaannya adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

$b_{1,2}$  = Koefisien regresi

$X_1$  = Variabel sistem kompensasi

$X_2$  = Variabel stres kerja

e = Variabel pengganggu (Standard error)

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil dan telah diolah ke dalam model perhitungan komputer dengan menggunakan program SPSS 23 dapat dilihat dari tabel sebagai berikut:

Tabel 4.9  
Regresi linear berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28.283	3.011		9.394	.000
	Sistem kompensasi	.446	.060	.549	7.477	.000
	Stres kerja	-.409	.072	-.415	-5.644	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Data diolah SPSS, 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat dibuat hasil model estimasi sebagai berikut:  $Y = 28,283 + 0,446 X_1 - 0,409 X_2$

Interpretasi model tersebut di atas, yaitu:

- Nilai a (konstanta) sebesar 28,283, artinya apabila variabel sistem kompensasi ( $X_1$ ) dan stres kerja ( $x_2$ ) = 0, maka kinerja karyawan sebesar 28,283 satuan.
- Nilai koefisien sistem kompensasi ( $b_1$ ) sebesar 0,446. Artinya, setiap ada kenaikan variabel sistem kompensasi ( $X_1$ ) sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,446 satuan.
- Nilai koefisien stres kerja ( $b_2$ ) sebesar -0,409. Artinya, setiap variabel stres kerja ( $X_2$ ) meningkat sebesar satu satuan maka akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,409 satuan.

#### 4. Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R<sup>2</sup>)

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil dan telah diolah ke dalam model perhitungan komputer dengan menggunakan program SPSS 23 dapat dilihat dari tabel sebagai berikut:

Tabel 4.10  
Koefisien determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.855 <sup>a</sup>	.732	.724	1.058
a. Predictors: (Constant), Stres kerja, Sistem kompensasi				

Sumber: Data diolah SPSS, 2022

Tabel di atas menunjukkan hasil nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,855 artinya terdapat pengaruh sebesar 85,5% yang berarti tingkat hubungan antar variabel kompensasi dan stress kerja terhadap kinerja karyawan PAM Tirta Mangkaluku Palopo termasuk pada tingkat hubungan yang tinggi. Sedangkan R-square adalah 0,732 atau 73,2% yang berarti variabel sistem kompensasi dan stress kerja mampu menjelaskan terhadap kinerja karyawan sebesar 73,2%, sedangkan sisanya sebesar 26,8% (100% - 73,2%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

### 5. Uji T-Statistik (Uji Parsial)

Pada tabel 4.9 diketahui bahwa nilai t hitung sistem kompensasi (X1) adalah 7,477 dan nilai t hitung stress kerja (X2) adalah -5,644. Sedangkan untuk menentukan nilai t tabel pada penelitian ini, dapat dilihat pada tabel t yang sudah ada. Df adalah hasil pengurangan jumlah data dikurangi jumlah variabel penelitian ( $76-3 = 73$ ). Nilai signifikan pada  $\alpha=5\%$ , sehingga taraf signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Selanjutnya tentukan nilai t tabel dengan melihat tabel t. Pada penelitian ini nilai signifikansi 0,05 dan Df adalah 73, sehingga diperoleh nilai t tabel adalah 1,666.

Nilai t-hitung sistem kompensasi  $>$  t-tabel ( $7,477 > 1,666$ ) dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , dengan demikian hipotesis diterima. Ini berarti bahwa variabel



sistem kompensasi signifikan dan berpengaruh nyata terhadap variabel kinerja karyawan dengan tingkat kepercayaan 95%.

Nilai t-hitung stres kerja  $>$  t-tabel ( $-5,644 > 1,666$ ) dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , dengan demikian hipotesis diterima. Ini berarti bahwa variabel stres kerja signifikan dan berpengaruh negatif terhadap variabel kinerja karyawan dengan tingkat kepercayaan 95%.

## 6. Uji F-Statistik (Uji Simultan)

Berdasarkan hasil persamaan model estimasi dapat diketahui pengaruh variabel independen terhadap kinerja karyawan. Untuk mengetahui pengaruh nyata variabel secara simultan dapat dilakukan dengan uji F.

Tabel 4.11  
Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	222.864	2	111.432	99.612	.000 <sup>b</sup>
	Residual	81.663	73	1.119		
	Total	304.526	75			
a. Dependent Variable: Kinerja karyawan						
b. Predictors: (Constant), Stres kerja, Sistem kompensasi						

Sumber: Data diolah SPSS, 2022

Pada tabel 4.11 diketahui bahwa nilai F hitung adalah 99,612. Sedangkan untuk menentukan nilai F tabel pada penelitian ini, dapat dilihat pada tabel F yang sudah ada. Nilai F tabel adalah 3,12.

Nilai F-hitung  $>$  F-tabel ( $99,612 > 3,12$ ) dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , dengan demikian hipotesis diterima. Ini berarti bahwa variabel sistem kompensasi dan stres kerja secara bersama-sama signifikan dan berpengaruh nyata terhadap variabel kinerja karyawan dengan tingkat kepercayaan 95%.

## 4.2 Pembahasan

### 1. Pengaruh sistem kompensasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ )

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t-hitung sistem kompensasi ( $X_1$ )  $>$  t-tabel ( $7,477 > 1,666$ ), dengan demikian hipotesis diterima. Ini berarti bahwa variabel sistem kompensasi signifikan dan berpengaruh nyata terhadap variabel kinerja karyawan PAM Tirta Mangkaluku Palopo.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil uji sesuai dengan yang dikemukakan oleh Putra (2013) bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi yang diberikan kepada para karyawan harus sesuai dengan kinerja yang mereka hasilkan agar mereka bisa termotivasi dan bisa lebih semangat lagi dalam bekerja. Hal ini harus lebih ditingkatkan lagi agar kinerja karyawan yang ada pada PAM Tirta Mangkaluku tidak akan menurun melainkan bisa lebih meningkat lagi.

Implikasi dalam penelitian ini adalah dengan mempertahankan dan meningkatkan kompensasi yang ada. Untuk mempertahankan dan meningkatkan kompensasi yaitu ditunjang dengan beberapa faktor seperti keahlian dalam bekerja, keahlian seseorang dalam bekerja harus terus-menerus ditingkatkan, peningkatan keahlian seorang karyawan dapat dilihat dari pengalaman-pengalaman mereka dalam bekerja. Dengan hasil pekerjaan yang mereka lakukan sesuai dengan keahlian maka kompensasi yang diberikan kepada mereka juga sesuai dengan apa yang mereka lakukan. Dengan itu juga mereka akan termotivasi dalam bekerja dan mereka bisa mendapatkan prestasi kerja sesuai apa yang diharapkan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Kurnia (2016) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta sebesar ( $\beta$ ) 0,224 ( $p < 0.01$ ;  $p = 0,000$ ), dengan  $R^2$  Kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,027. (2) kompensasi ( $\beta$ ) 0,205 ( $p < 0.01$ ;  $p = 0,000$ ) dan motivasi kerja ( $\beta$ ) 0,189 ( $p < 0.01$ ;  $p = 0,001$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta, dengan  $\Delta R^2$  adalah sebesar 0,047.

## 2. Pengaruh stres kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t-hitung stres kerja ( $X_2$ )  $>$  t-tabel ( $-5,644 > 1,666$ ), dengan demikian hipotesis diterima. Ini berarti bahwa variabel stres kerja signifikan dan negatif terhadap variabel kinerja karyawan PAM Tirta Mangkaluku. Pengaruh negatif ini bermakna semakin menurunnya stres kerja seorang karyawan maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan tersebut.

Kinerja pegawai merupakan suatu prestasi yang dicapai oleh seseorang ataupun hasil akhir dari pekerjaan sesuai dengan rentang waktu yang telah ditentukan sebelumnya. Untuk mencapai suatu kinerja yang baik diperlukan sumber daya manusia yang handal, memiliki kemampuan, skill serta memiliki gairah ataupun semangat dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya. Adapun strategi yang harus dilakukan untuk mencapai hal tersebut, yaitu dengan mengandalkan manajemen operasional. Stres kerja merupakan kondisi yang kurang menyenangkan dihadapi pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan oleh pimpinan. Sehingga kondisi ini dapat menghambat proses pelaksanaan tugas dan apabila kondisi ini terbiarkan secara

terus menerus akan mengakibatkan buruknya kinerja pegawai itu sendiri dan kinerja instansi pada umumnya.

Stres kerja sangat berpengaruh dengan kinerja karyawan karena stres terbagi dua yaitu stress yang berdampak positif dan stress yang berdampak negatif. Dalam suatu pekerjaan ada orang yang memiliki daya tahan yang tinggi menghadapi stres karena mampu menghadapi stres tersebut, dan tidak sedikit orang yang daya tahan kemampuannya untuk menghadapi stress rendah, jika hal ini terjadi dampak terhadap kinerja karyawan akan bersifat negatif sebaliknya dengan adanya stres kerja karyawan merasa perlu mengerahkan segala kemampuannya untuk berprestasi tinggi dan dengan demikian dapat menyelesaikan tugas dengan baik. Sebab apabila itu terjadi, stres berubah sifatnya dari stimulus yang positif menjadi negatif.

Menurut Suprihhadi dalam Arfani dan Luterlan (2018) bahwa stres sangat membantu atau fungsional, tetapi juga dapat berperan salah atau merusak prestasi kerja. Menurut Hasibuan (2014) prestasi kerja atau kinerja karyawan yang stres pada umumnya akan menurun karena mereka mengalami ketegangan pikiran dan berperilaku yang aneh, pemarah dan suka menyendiri". Menurut Aslihan (2015) stress dapat membantu atau menjadi fungsional tetapi juga bisa berperan salah atau merusak prestasi kerja, hal ini berarti bahwa stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja tergantung seberapa besar tingkat stres. Berdasarkan penjelasan tersebut maka dapat dikemukakan bahwa stress kerja yang terus menerus dialami pegawai akan mempengaruhi kinerja pegawai sehingga tujuan organisasi tidak tercapai seperti yang diharapkan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Mariam (2016) yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat.

3. Pengaruh sistem kompensasi ( $X_1$ ) dan stress kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ )

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai  $F$ -hitung  $>$   $F$ -tabel ( $99,612 > 3,12$ ) dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , dengan demikian hipotesis diterima. Ini berarti bahwa variabel sistem kompensasi dan stress kerja secara bersama-sama signifikan dan berpengaruh nyata terhadap variabel kinerja karyawan PAM Tirta Mangkaluku Palopo.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Insan (2020) yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Keperawatan Pada Rumah Sakit Umum Wulan Windy. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa secara simultan kompensasi dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Variabel kompensasi merupakan variabel yang paling dominan memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat di RSUD Wulan Windy di Medan.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Sistem kompensasi signifikan dan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo.
2. Stres kerja signifikan dan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo.
3. Sistem kompensasi dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian, maka disarankan:

1. Sebaiknya PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo tetap mempertahankan dan meningkatkan sistem kompensasi yang sudah baik agar kinerja karyawan dapat meningkat.
2. Saran untuk akademik atau pihak lain yang tertarik untuk melanjutkan studi penelitian ini dapat menggunakan variabel lain yang dapat berpengaruh pada kinerja dengan menggunakan objek penelitian yang berbeda. Dan juga peneliti lain dapat mencari topik lanjutan yang dapat digunakan untuk mengembangkan topik penelitian ini.

3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat dijadikan acuan untuk mengembangkan penelitian ini guna mengkaji lebih dalam mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

## DAFTAR RUJUKAN

- Astianto. 2014. *Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya*.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Bandung.
- Basri. 2018. *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Beban Kerja Sebagai Variabel Moderating*. Jurnal Publikasi UIN Alauddin, Vol. 3 No.2.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.
- Dharma, Kusuma Kelana. 2014. *Metodologi Penelitian*. Trans Info Media. Jakarta.
- Efendi, H.M.T. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grasindo. Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete: dengan program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Handoko, Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Hariyanto. 2018. *Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan CV. Kampoeng Sejahtera*. Jurnal Riset Manajemen, Vol. 1 No. 1.
- Hasibuan, M. S. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hidayat, Alimul AA. 2013. *Metode Penelitian dan Teknik Analisis Data*. Salemba Medika. Jakarta.
- Irwan. 2017. *Pengaruh Stress dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kalla Kakao Industri di Kota Makassar*. Jurnal Publikasi UIN Alauddin, Vol. 3 No.2.
- Jafar. 2018. *Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Telekomunikasi Indonesia Regional VII*. Jurnal Publikasi UIN Alauddin, Vol. 3 No.2.
- Leonardo, Edrick dan Andreani, Fransisca. 2015. *Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kopanitia*. Jurnal AGORA Vol. 3, No. 2.



- Leonu, Paulus. 2017. *Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan terhadap Kinerja aparatur paten melalui Motivasi sebagai variabel intervening di Kecamatan Dusun Tengah Kabupaten Barito Timur*. Jurnal Ilmu Administrasi dan Manajemen, Vol. 1 No. 1.
- Luthans, Fred. 2013. *Perilaku Organisasi*. ANDI. Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu A.A. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Moeheriono. 2013. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Nawawi, Hadari. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Notoatmodjo. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Nugraha. 2017. *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Cargill Tropical Palm (ISK Lake View Estate) Kalimantan Barat*. Jurnal Riset Bisnis dan Investasi Vol. 3, No. 3
- Pratama, Stefanus Andi. 2015. *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya persero regional office Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 25 No. 1
- Putrayasa, Rendy. 2014. *Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 17 No. 1.
- Rivai, Sagala. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, P. Stephen. 2013. *Perilaku Organisasi*. Erlangga. Jakarta.
- Saryono. 2013. *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Nuha Medika. Jakarta.
- Simamora, Henry. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sofyandi, Herman. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung.

Waluyo, Minto. 2013. *Psikologi Industri*. Akademi Permata. Jakarta.

Zainal, V.R. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Rajawali Pers. Jakarta.