



**ANALISIS STRES KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI
YAYASAN PERGURUAN TELADAN
SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Disusun Oleh:

YANTI MANDASARI SIPAYUNG

NPM : 1415310558

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2018**

ABSTRAK

Yayasan Perguruan Teladan Sumatera Utara Medan adalah merupakan salah satu yayasan pendidikan yang ada di Sumatera Utara tepatnya di Kota Medan, Yayasan Pendidikan menaungi dari pendidikan Sekolah Dasar sampai dengan Sekolah Menengah Atas atau Sekolah Menengah Kejuruan. Permasalahan dalam penelitian ini adalah Apakah Stres Kerja Dan Kompensasi secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Perguruan Teladan Sumatera Utara Medan. Berdasarkan hasil penelitian uji bahwa uji F menghasilkan nilai Fhitung sebesar 260.352 dengan tingkat signifikan 0,00. Karena Fhitung $260.352 > Ftabel$ 2, 480 dan probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,00 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa Stres Kerja, Kompensasi secara serempak dan signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Hasil uji parsial variabel Stres Kerja nilai thitung $7.200 > ttabel$ 1.684 dengan signifikan $0,000 < 0,05$, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai artinya Hipotesis (H2) sebelumnya di terima. dan hasil uji t atau parsial variabel Kompensasi nilai thitung $3.430 > ttabel$ 1.684 dengan signifikan $0,001 > 0,05$, artinya secara parsial terdapat pengaruh dan signifikan dari Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai, artinya Hipotesis (H3) sebelumnya di terima. Sedangkan Koefisien determinasi pada besarnya adjusted R square sebesar 0,930 hal ini berarti 93% variasi Kinerja Pegawai yang bisa dijelaskan dengan variabel independen Stres Kerja, Kompensasi, sedangkan sisanya ($100\% - 93\% = 7\%$) dapat dijelaskan dengan variabel independen lainnya seperti motivasi, insentif dan lain-lainnya.

Kata Kunci : Stres Kerja Dan Kompensasi Dan Kinerja

ABSTRACT

Yayasan Perguruan Teladan North Sumatra Medan is one of the foundations of education in North Sumatra, especially in the city of Medan, this Education Foundation from elementary school education to high school or vocational school. Problems in this research is Do Work Stress And Compensation simultaneously and partially have a positive and significant effect to Performance of Employees of Perguruan Teladan Institut North Sumatera Medan. Based on the results of the test study that the F test yields an Fcount of 262,262 with a significant level of 0.00. Because Fcount 262.262 > Ftable 2.480 and the probability is significantly much smaller than 0.05 is 0.00 < 0.05, then the regression model can be said that Job Stress, Compensation simultaneously and significant effect on Employee Performance. The result of partial test of work stress variable tcount of 7,200 > ttable 1.684 with significant 0,000 < 0,05, it means partially there is positive and significant influence from work stress on employee performance mean Hypothesis (H2) previously received. and t test result or partial variable of compensation of tcount 3,430 > ttable 1,684 with significant 0,001 > 0,05, it means that there is partially influence and significant from Compensation to Employee Performance, it means Hypothesis (H3) previously received. While the coefficient of determination on the magnitude of adjusted R square of 0.93 this means 93% variation Employee Performance that can be explained with independent variables Working Stress, Compensation, while the rest (100% - 93% = 7%) can be explained by other independent variables such as motivation, incentives and others.

Keywords: Work Stress And Compensation And Performance

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena berkat rahmat, hidayah dan karunia-Nya maka penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul : “Analisis Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Perguruan Teladan Sumatera Utara Medan”.

Skripsi ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat dalam menempuh ujian Sarjana Ekonomi. Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan dan masih jauh dari kesempurnaan, hal ini dikarenakan keterbatasan kemampuan yang penulis miliki.

Maka pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya dengan tulus dan ikhlas kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
2. Ibu Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Ibu Nur Afrina Siregar. S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
4. Bapak Drs. Manuntun Pakpahan., M.M selaku Dosen pembimbing I yang telah sabar dan dengan cermat memberikan pengarahan dan bimbingan dalam proses penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Miftah El Fikri. SE., M.Si selaku Dosen pembimbing II yang telah banyak memberikan masukan ilmu dan arahan untuk penyusunan skripsi ini.

6. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang telah memberikan ilmu dan bimbingan selama penulis di bangku kuliah sampai dengan selesai.
7. Bapak Pimpinan dan para pegawai Yayasan Perguruan Teladan Sumatera Utara Medan, yang sudah mau meluangkan waktunya dalam mengumpulkan dan memberikan data yang dibutuhkan penulis.
8. Seluruh keluarga dan rekan-rekan yang telah memberikan dorongan baik materi maupun spiritnya kepada penulis dalam menyelesaikan studi di Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih banyak memerlukan penyempurnaan. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran untuk menyempurnakan penulisan ini. Semoga Allah SWT memberikan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua. Amin Ya Rabbal a'lamin.

Medan, Juni 2018
Penulis

(Yanti Mandasari Sipayung)

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	i
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
ABSTRAK	iv
<i>ABSTRACT</i>	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah	6
C. Rumusan Masalah	7
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
E. Keaslian Penelitian	9
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	10
1. Manajemen dan Manajemen Sumber Daya Manusia	10
a. Manajemen	10
b. Manajemen Sumber Daya Manusia	18
2. Stres Kerja	22
a. Pengertian Stres Kerja	22
b. Jenis-jenis Stres	23
c. Faktor Penyebab Stres Kerja	24
d. Aspek-Aspek Stres Kerja	25
e. Sumber-sumber Stres Kerja	28

f. Indikator Stres Kerja	28
2. Kompensasi	29
a. Pengertian Kompensasi	29
b. Tujuan Kompensasi	31
c. Faktor-faktor yang Memengaruhi Besarnya Kompensasi ..	32
d. Jenis Jenis Kompensasi	33
e. Tahapan Menetapkan Kompensasi	34
f. Indikator Kompensasi	35
3. Kinerja.....	36
a. Pengertian Kinerja	36
b. Kriteria-Kriteria Kinerja.....	37
c. Faktor-Faktor yang Mepengaruhi Kinerja.....	39
d. Indikator – Indikator dalam Kinerja Karyawan	40
B. Penelitian Terdahulu	41
C. Kerangka Konseptual	43
D. Hipotesis	44

BAB III. METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitan	45
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	45
C. Populasi dan Sampel /Jenis dan Sumber Data	46
D. Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional	48
E. Teknik Pengumpulan Data.....	49
F. Teknik Analisis Data.....	51

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	56
1. Sejarah Yayasan Perguruan Teladan Sumatera Utara.....	56
2. Visi dan Misi	58
3. Struktur Organisasi.....	59
4. Penyajian Karakteristik Pegawai dan Karakteristik Data	59
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	91
1. Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja.....	91

2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja	92
3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja.....	93

BAB V. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan.....	94
B. Saran.....	95

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu41
Tabel 3.1	Skedul Proses Penelitian45
Tabel 3.2	Penentuan Sampel Random Oleh Krejcie and Morgan47
Tabel 3.3	Definisi Operasional Variabel.....49
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin60
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia61
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan61
Tabel 4.4	Hasil jawaban responden tentang X1.1.....62
Tabel 4.5	Hasil jawaban responden tentang X1.2.....63
Tabel 4.6	Hasil jawaban responden tentang X1.3.....63
Tabel 4.7	Hasil jawaban responden tentang X1.4.....64
Tabel 4.8	Hasil jawaban responden tentang X1.5.....65
Tabel 4.9	Hasil jawaban responden tentang X1.6.....65
Tabel 4.10	Hasil jawaban responden tentang X1.7.....66
Tabel 4.11	Hasil jawaban responden tentang X1.8.....67
Tabel 4.12	Hasil jawaban responden tentang X1.9.....67
Tabel 4.13	Hasil jawaban responden tentang X1.10.....68
Tabel 4.14	Hasil jawaban responden tentang X2.1.....69
Tabel 4.15	Hasil jawaban responden tentang X2.2.....69
Tabel 4.16	Hasil jawaban responden tentang X2.3.....70
Tabel 4.17	Hasil jawaban responden tentang X2.4.....70
Tabel 4.18	Hasil jawaban responden tentang X2.5.....71
Tabel 4.19	Hasil jawaban responden tentang X2.6.....72
Tabel 4.20	Hasil jawaban responden tentang X2.7.....72
Tabel 4.21	Hasil jawaban responden tentang X2.8.....73
Tabel 4.22	Hasil jawaban responden tentang X2.9.....74
Tabel 4.23	Hasil jawaban responden tentang X2.10.....74
Tabel 4.24	Hasil jawaban responden tentang Y.1.....75
Tabel 4.25	Hasil jawaban responden tentang Y.2.....76
Tabel 4.26	Hasil jawaban responden tentang Y.3.....76

Tabel 4.27	Hasil jawaban responden tentang Y.4.....	77
Tabel 4.28	Hasil jawaban responden tentang Y.5.....	77
Tabel 4.29	Hasil jawaban responden tentang Y.6.....	78
Tabel 4.30	Hasil jawaban responden tentang Y.7.....	79
Tabel 4.31	Hasil jawaban responden tentang Y.8.....	79
Tabel 4.32	Hasil jawaban responden tentang Y.9.....	80
Tabel 4.33	Hasil jawaban responden tentang Y.10.....	80
Tabel 4.34	Hasil Uji Validitas	82
Tabel 4.35	Hasil Uji Reliabilitas.....	83
Tabel 4.36	Hasil Uji Multikolinieritas	85
Tabel 4.37	Hasil Descriptive Statistics	87
Tabel 4.38	Hasil Uji F.....	88
Tabel 4.39	Persamaan Regresi Linier Berganda.....	89
Tabel 4.40	Hasil Uji Determinasi 91	

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Model Stres.....	27
Gambar 2.2 Kerangka Penelitian.....	43
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	59
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas.....	84
Gambar 4.3 Uji Heteroskedasitas.....	86

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin pesat, sumber daya manusia diharapkan untuk membawa perubahan dalam kehidupan manusia. Tentu saja sumber daya manusia pun diharapkan lebih bermutu dan berkualitas. Sumber daya manusia saat ini memiliki peranan sangat penting dalam berbagai sektor. Demikian pentingnya peranan sumber daya manusia ini sehingga organisasi dewasa ini lebih memperhatikannya secara serius dan menyeluruh.

Perubahan-perubahan yang demikian pesat itu mengakibatkan berbagai tuntutan yang lebih tinggi terhadap setiap individu untuk lebih meningkatkan kinerja. Adanya perkembangan dan perubahan tersebut, mengharuskan pegawai mengubah pola dan sistem kerjanya sesuai dengan target yang diharapkan dan mampu bersaing dengan keadaan yang ada saat ini.

Stres kerja merupakan suatu keadaan atau kondisi ketegangan yang dikaitkan dengan suatu peluang, kendala maupun tuntutan, Robbin (2012: 304). Stres kerja merupakan tanggapan seseorang terhadap kondisi yang dirasakan baik secara fisik maupun psikologis yang berlebihan karena suatu tuntutan pekerjaan secara internal maupun eksternal. Sehingga kondisi stres ini dapat mengalami ketidakpuasan dalam bekerja dan menurunkan kinerja.

Stres kerja dapat memiliki pengaruh positif maupun negatif. Stres yang bersifat positif, seperti motivasi pribadi, rangsangan untuk bekerja lebih keras, dan

meningkatnya inspirasi hidup yang lebih baik dengan cara mengubah persepsi pegawai dan pekerjaannya sehingga mencapai prestasi karir yang baik.

Dalam jangka pendek, stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari perusahaan akan membuat pegawai tidak nyaman bahkan tertekan pun tidak termotivasi mengakibatkan penyelesaian kerja terganggu dan tidak optimal. Dalam jangka panjang, pegawai tidak mampu menangani stres kerja dapat mengakibatkan pegawai sakit bahkan mengunduran diri (*turnover*).

Beberapa peneliti menemukan bahwa stres menghubungkan kepuasan kerja dengan keseluruhan kinerja pegawai. Karena organisasi lebih menuntut hasil kinerja yang baik dan maksimal. Pegawai yang puas dengan pekerjaannya akan menghasilkan pekerjaan yang maksimal dari pada pegawai yang tidak merasa puas dengan pekerjaannya. Sehingga apabila pegawai merasa puas dengan pekerjaannya maka merasa senang setiap melakukan tugas-tugas yang diterima, jarang bolos bahkan sukarela datang diluar hari kerja bahkan mungkin dapat melakukan terbosan-terbosan baru dengan ide dan kerja kerasnya.

Beberapa cara untuk mewujudkan kinerja yang baik dapat dicapai dengan melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi. Melalui cara tersebut diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para pegawai telah terbekali dan hal tersebut berkaitan dengan implementasi kerja mereka. Kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia.

Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, pimpinan organisasi bisa memberikan perhatian dengan memberikan kompensasi, karena kompensasi

merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia.

Menurut Gary Dessler (2009: 82) kompensasi pegawai adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada pegawai dan muncul dari pekerjaan mereka dan mempunyai dua komponen: pembayaran langsung (dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus), dan pembayaran tidak langsung (dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan yang dibayar oleh perusahaan).

Kompensasi merupakan penghargaan yang diberikan pegawai baik langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non-finansial yang adil kepada pegawai atas sumbangan mereka lakukan dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan manapun guna meningkatkan kinerja pegawainya. Bentuk kompensasi finansial adalah gaji, tunjangan, bonus, dan komisi. Dan untuk kompensasi non-finansial diantaranya adalah pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja serta lingkungan kerja yang mendukung. Terpenuhinya kompensasi yang baik tentu saja akan meningkatkan kinerja para pegawai.

Pegawai atau karyawan merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan pegawai yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Kemampuan pegawai tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang

optimal. Kinerja pegawai tersebut merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sehingga kinerja pegawai adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin perusahaan.

Yayasan Perguruan Teladan Sumatera Utara yang berlokasi di Jl. Pendidikan No. 62 Kelurahan Cinta Damai Kecamatan Medan Helvetia Kota Medan merupakan yayasan yang menyediakan sekolah mulai dari Taman Kanak-Kanak (TK), Sekolah Dasar (SD), Sekolah Menengah Pertama (SMP), Sekolah Menengah Atas dan yang sederajat dengannya yaitu SMK Bisnis Manajemen dan SMK Teknologi Industri, serta memiliki Sekolah Tinggi khusus keagamaan.

Berdasarkan wawancara peneliti dengan staf dan pihak yang berkompeten di yayasan tersebut, ada beberapa masalah yang berhubungan dengan kinerja pegawainya antara lain adalah stress kerja yang dialami pegawai yang disebabkan oleh karena ketidakpuasan dalam menerima pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan, beban kerja berlebihan dan tidak terstruktur berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang tidak nyaman karena pihak keluarga pemilik yayasan yang dalam hal ini memang termasuk dalam struktur organisasi kerap menunggui atau melakukan pengawasan yang berlebihan kepada para pegawai dalam melakukan aktifitas kerjanya. Tidak adanya keterbukaan dalam hubungan kerja atasan dan bawahan, dalam hal ini pegawai tidak memiliki kesempatan untuk memberikan saran atau masukan yang mungkin diperlukan, tidak diberikannya kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan demi penyelesaian pekerjaan atau tercapainya target yang telah ditentukan.

Selain itu, pada manajemen tingkat menengah, stres kerja juga terjadi ketika mereka tidak dapat memutuskan persoalan yang sebenarnya menjadi

tanggungjawab dan kewenangannya karena harus menunggu keputusan sepihak pimpinan puncak.

Keadaan yang demikian harus diantisipasi secepatnya karena jika seorang pegawai, baik yang memiliki jabatan ataupun tidak, akan menjadi tidak puas dan biasanya motivasi kerjanya rendah. Hasilnya dalam bekerja mereka biasanya kurang bersemangat, stres, lambat bahkan bisa banyak melakukan kesalahan dan lain-lain hal yang bersifat negatif seperti mangkir, telat masuk kerja dan lain-lain.

Menurut salah satu pegawai yang sudah cukup senior di Yayasan Perguruan Teladan Sumatera Utara Medan yaitu Bapak Rejeki Surbakti mengatakan “Masih ada beberapa pegawai yang datangnya telat dan beberapa orang yang mangkir dari pekerjaan”. Dari penelusuran kejadian tersebut maka dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai masih rendah.

Sedangkan faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja menurun juga yang berhubungan dengan kompensasi antara lain banyaknya keluhan dan ketidakpuasan atas pemberian kompensasi finansial yang diterima oleh pegawai, maka secara langsung atau tidak langsung berdampak terhadap proses aktifitas kerja, yang mempengaruhi kegiatan pelaksanaan kerja sehari-hari, karena pegawai tidak termotivasi dalam menjalankan aktivitas kerjanya, karena kompensasi yang diterimanya tidak mencukupi kebutuhan hidup yang normal atau bisa dikatakan kompensasi bulanan yang diberikan belum layak.

Pemberian kompensasi finansial kepada pegawai, masih dirasakan belum memenuhi tingkat kebutuhan dan kepuasan dari pegawai sesuai tingkat pendapatan yang diterima. Ini tercermin dari banyaknya keluhan pegawai untuk ditingkatkan

kompensasinya sesuai dengan tingkat kesejahteraan pribadi dan keluarganya atas pendapatan yang diterima.

Berdasarkan pada uraian tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: **“Analisis Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Perguruan Teladan Sumatera Utara Medan”**.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Dari beberapa permasalahan yang muncul, penulis mengidentifikasi sebagai berikut:

- a) Stres kerja yang dialami pegawai yang disebabkan oleh karena ketidakpuasan dalam menerima beban kerja yang diberikan oleh pimpinan terlalu berlebihan sehingga berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- b) Lingkungan kerja yang tidak nyaman dikarenakan pengawasan yang berlebihan kepada para pegawai juga dapat menyebabkan para pegawai mengalami stres kerja.
- c) Tertutupnya kesempatan untuk memberikan saran dan masukan dari pegawai, pun tidak adanya kewenangan dalam pengambilan keputusan juga menyebabkan stres kerja.
- d) Keluhan dan ketidakpuasan atas pemberian kompensasi finansial yang diterima oleh pegawai yang belum memenuhi kebutuhan yang wajar berdampak terhadap proses aktifitas kerja.

2. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka penulis hanya membatasi masalah – masalah yang erat kaitannya dengan stres kerja dan kompensasi yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai di Yayasan Perguruan Teladan Sumatera Utara Medan, Jalan Pendidikan No. 62 Kelurahan Cinta Damai Kecamatan Medan Helvetia, Medan berjumlah 45 orang.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah Stres Kerja Dan Kompensasi secara simultan berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Perguruan Teladan Sumatera Utara?
2. Apakah Stres Kerja secara parsial berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Perguruan Teladan Sumatera Utara?
3. Apakah Kompensasi secara parsial berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Perguruan Teladan Sumatera Utara?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang ada, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

- a) Untuk mengetahui dan menguji pengaruh stres kerja dan kompensasi secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai Yayasan Perguruan Teladan Sumatera Utara.
- b) Untuk mengetahui dan menguji pengaruh stres kerja secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai Yayasan Perguruan Teladan Sumatera Utara.

- c) Untuk mengetahui dan menguji pengaruh kompensasi secara parsial dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Yayasan Perguruan Teladan Sumatera Utara.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah :

- a) Bagi peneliti.

Penelitian ini dapat memberikan pengetahuan dan pemahaman pada penulis tentang keadaan Yayasan Perguruan Teladan Sumatera Utara khususnya pengaruh stres kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai dan sebagai penambah wawasan ilmiah bagi penulis dalam disiplin ilmu yang penulis tekuni dengan keadaan sebenarnya di lapangan secara *empiric*.

- b) Bagi pihak Yayasan Perguruan Teladan Sumatera Utara Medan

Sebagai bahan pertimbangan pengambilan keputusan-keputusan tingkat manajerial untuk menentukan langkah-langkah dalam meningkatkan kinerja pegawai di masa yang akan datang.

- d) Bagi Penelitian lainnya

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan masukan yang bermanfaat dan dapat menambah pengetahuan mengenai pengaruh stres kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dan juga dapat dijadikan referensi bagi penelitian yang akan dilakukan selanjutnya.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan replika dari penelitian Charisma dkk. pada tahun 2014 dengan judul Pengaruh Variabel Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap

Kinerja Karyawan pada UD. Surya Raditya Negara Medan, sedangkan penelitian ini berjudul Analisis Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Perguruan Teladan Sumatera Utara.

Perbedaan dan persamaan dalam penelitian ini terletak pada :

1. **Model Penelitian** : Dalam penelitian ini sama-sama menggunakan model regresi linier berganda.
2. **Variabel Penelitian** : Penelitian terdahulu menggunakan 2 (dua) variabel bebas (stres kerja dan kepuasan kerja) dan 1 (satu) variable terikat (kinerja) sedangkan pada penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu stres kerja dan kompensasi serta 1 (satu) variable terikat yaitu kinerja pegawai.
3. **Jumlah Observasi/sampel (n)** : Penelitian terdahulu berjumlah 33 responden sedangkan dalam penelitian ini berjumlah 40 responden.
4. **Waktu Penelitian** : Penelitian terdahulu dilakukan tahun 2014 sedangkan penelitian ini tahun 2017/2018.

Lokasi Penelitian ; Penelitian terdahulu pada PT. Surya Raditya Negara Medan, sedangkan penelitian ini dilakukan pada Yayasan Perguruan Teladan Sumatera Utara - Medan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Manajemen dan Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Manajemen

Kata manajemen berasal dari Bahasa Prancis kuno, yaitu *ménagement*, yang memiliki arti seni melaksanakan dan mengatur. Dalam Bahasa Inggris *management* yang berasal dari kata *manage* berarti memimpin atau membuat suatu keputusan dalam suatu organisasi

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2016:1), manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur. Apa yang diatur, apa tujuannya diatur, mengapa harus diatur, siapa yang mengatur, dan bagaimana mengaturnya. Yang diatur adalah semua unsur manajemen, yakni 6 M. Tujuannya diatur adalah agar 6 M lebih berdaya guna dan berhasil guna dalam mewujudkan tujuan. Harus diatur supaya 6 M itu bermanfaat optimal, terkoordinasi dan terintegrasi dengan baik dalam menunjang terwujudnya tujuan organisasi. Yang mengatur adalah pimpinan dengan kepemimpinannya yaitu pimpinan puncak, manajer madya, dan supervisi. Mengaturnya adalah dengan melakukan kegiatan urutan fungsi manajemen tersebut. Manajemen merupakan suatu proses untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan. Manajemen sebagai ilmu pengetahuan, manajemen juga bersifat universal dan mempergunakan kerangka ilmu pengetahuan yang sistematis. Ilmu pengetahuan manajemen

dapat diterapkan dalam semua organisasi manusia, perusahaan, pemerintah, pendidikan, sosial, keagamaan dan lain-lainnya.

Sedangkan menurut Malayu S.P Hasibuan (2016:9) mengemukakan bahwa “manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”.

Sedangkan pengertian manajemen menurut Stephen P. Robbins, Mary Coulter (2012:8) mengemukakan bahwa manajemen melibatkan koordinasi dan mengawasi aktivitas kerja lainnya sehingga kegiatan mereka selesai dengan efektif dan efisien. Arti dari efisien itu sendiri adalah mendapatkan hasil output terbanyak dari input yang seminimal mungkin, sedangkan efektif adalah “melakukan hal yang benar”, yaitu melakukan sebuah pekerjaan yang dapat membantu organisasi mencapai tujuannya.

Dari berbagai pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni yang mempelajari setiap usaha dan proses kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan penggunaan unsur-unsur manajemen agar tercapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien.

1. Fungsi-Fungsi Manajemen

George R. Terry (Sukarna, 2011:10) membagi empat dasar fungsi manajemen yaitu planning atau perencanaan, organizing atau pengorganisasian, actuating atau penggerakan dan controlling atau pengawasan.

a. *Planning* atau perencanaan

Planning ataupun perencanaan merupakan suatu aktifitas penyusunan tujuan perusahaan yang kemudian dilanjutkan dengan menyusun berbagai rencana-rencana lainnya demi mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditentukan. Dalam pelaksanaan planning ini pihak manajer akan mengevaluasi berbagai rencana alternatif sebelum pengambilan tindakan kemudian menelaah rencana yang terpilih apakah sesuai dan bisa dipergunakan untuk mencapai tujuan. Perencanaan adalah proses awal yang paling penting dari seluruh fungsi manajemen, karena fungsi yang lain tak akan bisa berjalan tanpa planning dan gagal dalam perencanaan sama saja dengan merencanakan kegagalan.

Beberapa aktifitas penting dalam fungsi perencanaan antara lain menetapkan arah tujuan serta target yang akan dicapai, menyusun strategi apa yang akan digunakan dalam pencapaian tujuan, menentukan sumber daya yang dibutuhkan dan menetapkan standar kesuksesan dalam pencapaian target dan tujuan.

Perencanaan ditinjau dari sudut pandang jenjang manajemen bisa dibagi beberapa jenjang yaitu :

1. *Top Level Planning* (perencanaan jenjang atas) merupakan perencanaan yang sifatnya strategis, memuat petunjuk umum, rumusan tujuan, pengambilan keputusan serta memberikan petunjuk pola penyelesaian dan sifatnya menyeluruh. *Top level planning* ini penekanannya pada tujuan jangka panjang organisasi dan tentu saja menjadi tanggung jawab manajemen puncak.
2. *Middle Level Planning* (perencanaan jenjang menengah) merupakan perencanaan yang sifatnya lebih administratif meliputi berbagai cara

menempuh tujuan dari sebuah perencanaan yang dijalankan. Tanggung jawab perencanaan pada level ini berada pada manajemen tingkat menengah.

3. *Low Level Planning* (perencanaan jenjang bawah) merupakan tingkat perencanaan yang memfokuskan diri dalam menghasilkan sehingga planing ini mengarah kepada aktifitas operasional. Perencanaan ini menjadi tanggung jawab manajemen pelaksana.

Selayaknya syarat-syarat perencanaan yang baik memenuhi beberapa hal yaitu memiliki tujuan yang jelas, sederhana dalam arti tidak terlalu sulit dalam menjalankannya, memuat analisis pekerjaan yang akan dilakukan, fleksibel dalam arti bisa mengikuti perkembangan yang terjadi, seimbang tanggung jawab dan tujuan di semua bagian, bisa dipergunakan dengan efektif serta berdaya guna.

Manfaat *planning* atau perencanaan yaitu :

- a. Pelaksanan tugas menjadi tepat serta aktifitas tiap unit lebih terorganisasi ke arah tujuan yang sama
- b. Menghindari kesalahan yang mungkin akan terjadi
- c. Memudahkan pengawasan
- d. Bermanfaat sebagai pedoman dasar dalam menjalankan aktivitas

2. *Organizing* atau pengorganisasian

Organizing atau pengorganisasian adalah suatu aktifitas pengaturan seluruh sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan untuk dapat melaksanakan apa-apa rencana yang sudah ditetapkan dalam pencapaian tujuan. Pengorganisasian merupakan seluruh proses dalam mengelompokkan semua orang, alat, tugas tanggung-jawab dan wewenang yang dimiliki sedemikian rupa hingga memunculkan kesatuan yang bisa digerakkan untuk mencapai tujuan. *Organizing* akan memudahkan manajer mudah dalam melaksanakan pengawasan serta penentuan personil yang diperlukan untuk menjalankan tugas yang sudah dikelompokkan. Pengorganisasian dapat dijalankan setelah ditentukan tugas apa yg harus dikerjakan, siapa personil yang menjalankannya, bagaimana tugasnya dikelompokkan, siapa yang harus bertanggung jawab terhadap tugas tersebut.

Berikut ini adalah aktifitas aktifitas yang ada dalam *organizing* :

- a. Mengalokasikan sumber daya, menyusun dan menetapkan tugas-tugas serta menetapkan prosedur yang dibutuhkan
- b. Menetapkan struktur perusahaan yang menunjukan adanya garis kewenangan serta tanggungjawab
- c. Aktifitas perekrutan, menyeleksi orang, pelatihan serta pengembangan tenaga kerja
- d. Aktifitas penempatan tenaga kerja dalam posisi yang pas dan paling tepat.

Adapun manfaat dari *organizing* diantaranya adalah memungkinkan untuk pembagian atas tugas-tugas yang sesuai dengan kondisi perusahaan,

menciptakan spesialisasi saat menjalankan tugas dan sumber daya manusia mengetahui tugas apa yang akan dijalankan untuk mencapai tujuan

3. *Actuating* atau penggerakan

Actuating atau penggerakan atau disebut juga dengan pelaksanaan adalah suatu tindakan untuk mengusahakan agar semua anggota kelompok berusaha untuk mencapai sasaran yang sesuai dengan perencanaan manajerial dan usaha-usaha organisasi. Jadi actuating artinya menggerakkan orang-orang agar mau bekerja dengan sendirinya atau dengan kesadaran secara bersama-sama untuk mencapai tujuan dikehendaki secara efektif. Dalam hal ini yang dibutuhkan adalah kepemimpinan.

Hal penting untuk diperhatikan dalam penggerakan atau pelaksanaan ini adalah bahwa seorang karyawan akan termotivasi untuk mengerjakan sesuatu jika merasa yakin akan mampu mengerjakan tugasnya, yakin bahwa pekerjaannya akan memberi manfaat bagi dirinya, tidak sedang dibebani oleh masalah pribadi atau tugas lain yang lebih penting atau mendesak, dan tugas yang diberikan merupakan salah satu amanah untuk yang bersangkutan. Tugas seorang manajer-lah yang menumbuhkan hal-hal di atas kepada bawahannya karena actuating ini lebih menekankan pada kegiatan yang berhubungan langsung dengan orang-orang dalam organisasi.

Perencanaan dan pengorganisasian yang baik kurang berarti jika tidak diikuti oleh penggerakan seluruh potensi sumber daya manusia dan non manusia pada pelaksanaan tugas. Semua sumber daya manusia yang ada harus dioptimalkan untuk mencapai visi, misi dan program kerja organisasi. Setiap SDM harus bekerja sesuai dengan tugas, fungsi dan peran, keahlian dan

kompetensi masing-masing SDM untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

4. *Controlling* atau pengendalian atau disebut juga pengawasan

Controlling merupakan kegiatan dalam menilai suatu kinerja yang berdasarkan pada standar yang sudah dibuat untuk kemudian dilakukan perubahan atau suatu perbaikan apabila dibutuhkan.

Aktifitas dalam fungsi pengendalian ini misalnya:

- a. Mengevaluasi keberhasilan dalam proses mencapai tujuan dan target mengikuti indikator yang sudah ditetapkan
- b. Menempuh langkah klarifikasi serta koreksi atas terjadinya penyimpangan yang ditemukan
- c. Memberi alternatif solusi atas masalah yang terjadi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan

Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam fungsi pengawasan ini bisa antara lain *routing* atau jalur, dimana manajer harus bisa menetapkan cara atau jalur untuk mengetahui dimana letak terjadinya suatu kesalahan, *scheduling* atau penetapan waktu kapan sebaiknya pengawasan itu dijalankan, dan *dispatching* atau perintah pelaksanaan, berupa suatu perintah pelaksanaan pada pekerjaan yang bertujuan agar pekerjaan itu bisa selesai tepat waktu. Dengan perintah seperti ini pelaksanaan suatu pekerjaan bisa terhindar dari kondisi yang terkatung katung, sehingga dapat diidentifikasi siapa yang telah berbuat kesalahan, serta *follow up* atau tindak lanjut, dimana apabila pemimpin menemukan kesalahan maka seharusnya pemimpin tersebut mencari solusi atas

permasalahan dengan memberi peringatan pada pekerja dan memberikan petunjuk agar kesalahan yang sama tak terulang lagi.

2. Unsur-Unsur Manajemen

Unsur- unsur manajemen menjadi hal mutlak dalam manajemen karena menjadi penentu arah sebuah perusahaan dalam melakukan kegiatan perusahaan. Dalam penerapannya unsur-unsur manajemen saling berkaitan erat satu dengan yang lainnya. Masing-masing tidak boleh dipisahkan karena tanpa ada salah satunya penerapan fungsi manajemen dalam perusahaan tidak bisa berjalan sebagaimana mestinya.

Adapun unsur-unsur manajemen tersebut adalah :

- a. *Man* (sumber daya manusia) merupakan unsur manajemen yang paling vital karena manusia-lah yang membuat perencanaan dan mereka pulalah yang akan melakukan proses untuk mencapai tujuan. Tanpa adanya sumber daya manusia tidak akan ada proses kerja.
- b. *Money* (uang) merupakan unsur penting karena berperan dalam pembiayaan seluruh aktifitas normal perusahaan. Dengan adanya uang yang memadai maka manajemen akan lebih mudah dalam melakukan pengelolaan setiap kegiatan perusahaan untuk mencapai tujuan yakni untuk memperoleh laba yang maksimal
- c. *Materials* (material bahan baku) merupakan unsur yang digunakan dalam proses produksi suatu produk. Bahan baku menjadi syarat utama pada perusahaan manufaktur agar dapat beroperasi dengan normal dengan mengolah bahan baku untuk menjadi sesuatu yang memiliki nilai jual.

- d. *Machine* (mesin) merupakan unsur pengolah bahan baku menjadi barang jadi. Semakin baik unsur ini, maka banyak keuntungan yang diperoleh dalam hal efisiensi waktu, hasil produksi yang ditargetkan.
- e. *Methods* (metode) merupakan unsur yang dibutuhkan agar mekanisme kerja berjalan efisien dan efektif. Diperlukan waktu yang cukup untuk menciptakan metode kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi baik yang menyangkut proses produksi maupun administrasi.
- f. *Market* (pasar) merupakan tempat memasarkan barang yang menjadi hasil produksi. Tanpa adanya pasar atau konsumen maka tidak mungkin perusahaan akan berjalan. Pasar yang buruk akan mengakibatkan aktifitas perusahaan terganggu dan bisa mengalami kebangkrutan.

b. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan. Manajemen yang mengatur unsur manusia ini sering disebut manajemen kepegawaian atau manajemen personalia yang diterapkan pada suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

I Komang Ardana (2012:5) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar semua potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal untuk mencapai tujuan. Sedangkan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:2) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian

balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Schuler dalam Edy Sutrisno (2016:6) mengartikan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu dan seni yang mempelajari bagaimana caranya mengatur hubungan dan peranan sumber daya yang dimiliki individu secara efisien dan efektif agar digunakan secara maksimal sehingga tujuan bersama yang telah ditetapkan dapat dicapai dengan hasil yang maksimal pula.

1. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam perusahaan melalui sejumlah cara yang bisa dipertanggungjawabkan secara strategis, etis, dan sosial. Manajemen SDM mendorong para manajer dan tiap karyawannya untuk melaksanakan strategi yang telah diterapkan oleh perusahaan. Untuk mendukung para pimpinan yang mengoperasikan departemen-departemen perusahaan sehingga manajemen SDM harus memiliki sasaran-sasaran.

a. Sasaran perusahaan

Departemen SDM di ciptakan untuk dapat membantu para manajer dalam mencapai sasaran perusahaan, dalam hal ini antara lain: perencanaan SDM, seleksi, pelatihan, pengembangan, pengangkatan, penempatan, penilaian, hubungan kerja.

b. Sasaran Fungsional

Sasaran ini untuk mempertahankan kontribusi departemen SDM pada level yang cocok bagi berbagai kebutuhan perusahaan, seperti: pengangkatan, penempatan, dan penilaian

c. Sasaran sosial

Sasaran sosial ini meliputi: keuntungan perusahaan, pemenuhan tuntutan hukum, dan hubungan manajemen dengan serikat pekerja.

d. Sasaran pribadi karyawan

Untuk membantu para karyawan mencapai tujuan-tujuan pribadi mereka, setidaknya sejauh tujuan-tujuan tersebut dapat meningkatkan kontribusi individu atas perusahaan.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Malayu S.P Hasibuan (2016:21) meliputi:

- a. Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.
- b. Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja,

delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).

- c. Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
- d. Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.
- e. Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- f. Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
- g. Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.
- h. Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
- i. Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

- j. Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.
- k. Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari perusahaan disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

2. Stres Kerja

a. Pengertian Stres Kerja

Stres merupakan ketidakmampuan mengatasi ancaman yang dihadapi oleh mental, fisik, emosional dan spiritual manusia yang pada suatu saat dapat mempengaruhi kesehatan fisik manusia tersebut. Stres adalah persepsi kita terhadap situasi atau kondisi di dalam lingkungan kita sendiri. Pengertian lain menyatakan bahwa stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Jika seorang karyawan mengalami stres yang terlalu besar, maka akan mengganggu kemampuan seseorang tersebut untuk menghadapi lingkungan dan pekerjaannya (Hariyono, 2009 : 193).

Menurut Hermita, (2011 : 17) “Stres sebagai suatu tanggapan adaptif, ditengahi oleh perdebatan individual dan/atau proses psikologis, yaitu suatu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi, atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang”. Indikator-indikator yang digunakan dalam hal ini adalah terkait

tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi dan kepemimpinan organisasi.

Menurut Setiyana, (2013: 384), stres kerja adalah konstruk yang sangat sulit didefinisikan, stres dalam pekerjaan terjadi pada seseorang, dimana seseorang berlari dari masalah, sejak beberapa pekerja membawa tingkat pekerjaan pada kecenderungan stres, stress kerja sebagai kombinasi antara sumber-sumber stress pada pekerjaan, karakteristik individual, dan stresor di luar organisasi. Stres kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah kondisi ketegangan karena adanya rasa tertekan, terjadi disebabkan ketidakseimbangan kondisi fisik dan psikis pada karyawan yang bersumber dari masalah individu maupun organisasi sehingga berpengaruh pada fisik, psikologis, perilaku karyawan.

Meski stres dalam kehidupan sehari-hari awalnya memang bukanlah suatu penyakit tubuh, namun jika tidak diatasi sesegera mungkin akan berimbas pada masalah kesehatan tubuh. Begitupun pada stress kerja pegawai dalam organisasi, jika tidak dicegah akan berdampak pada kinerja pegawai dan akan menghambat kestabilan dan kemajuan organisasi.

b. Jenis-jenis Stres

Quick dan Quick (2014:147) jenis stres dikategorikan menjadi :

- 1) *Eustress*, yaitu hasil dari respon terhadap stres yang bersifat sehat, positif, dan konstruktif (bersifat membangun).

- 2) *Distress*, yaitu hasil dari respons terhadap stres yang bersifat tidak sehat, negative, dan destruktif (bersifat merusak).
- 3) *Respons Stres*, menyatakan stress dapat menghasilkan berbagai respons. Berbagai peneliti telah membuktikan bahwa respon-respon tersebut.
 - a) *Respon fisiologis*, dapat ditandai dengan meningkatnya tekanan darah, detak jantung, detak nadi, dan sistem pernapasan.
 - b) *Respon kognitif*, dapat terlihat lewat terganggunya proses kognitif individu, seperti pikiran menjadi kacau, menurunnya daya konsentrasi, pikiran berulang, dan pikiran tidak wajar.
 - c) Respon emosi, dapat muncul sangat luas, menyangkut emosi yang mungkin dialami individu, seperti takut, cemas, malu, marah, dan sebagainya.
 - d) Respon tingkah laku, dapat dibedakan menjadi fight (melawan situasi yang menekan) dan flight (menghindari situasi yang menekan).

c. Faktor Penyebab Stres Kerja

Menurut Hermita, (2011 :19), ada empat faktor penyebab terjadinya stres. Stres terjadi akibat dari adanya tekananan (*Stressor*) di tempat kerja, *stressor* tersebut yaitu :

- 1) Stressor Lingkungan Fisik berupa sinar, kebisingan, temperatur dan udara yang kotor.
- 2) Stressor Individu berupa Konflik peranan, paksaan peranan, beban kerja, tanggung jawab terhadap orang lain, ketiadaan kemajuan karir dan rancangan pengembangan karir.

- 3) Stressor Kelompok berupa hubungan yang buruk dengan rekan sejawat, bawahan dan atasan.
- 4) Stressor Keorganisasian berupa ketiadaan partisipasi, struktur organisasi, tingkat jabatan, dan ketiadaan kebijaksanaan yang jelas.

Adapun pendapat lain dari Hasibuan (2010:201) menyebutkan faktor-faktor yang menjadi penyebab stres kerja adalah :

- 1) Beban kerja yang sulit dan berlebihan
- 2) Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar
- 3) Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai
- 4) Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau dengan kelompok kerja
- 5) Balas jasa yang terlalu rendah
- 6) Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua dan lain-lain.

d. Aspek-Aspek Stres Kerja

Menurut Setiyana, (2013 : 385) seseorang yang mengalami stres pada pekerjaan akan menimbulkan gejala-gejala yang meliputi 3 aspek, yaitu: Physiology, Psychology dan Behavior : (1) *Physiology* (fisiologi), masalah kesehatan fisik mencakup: masalah sistem kekebalan tubuh seperti terdapat pengurangan kemampuan untuk melawan rasa sakit dan infeksi, masalah sistem kardiovaskular seperti tekanan darah tinggi dan penyakit jantung, masalah sistem muskuloskeletal (otot dan rangka) seperti sakit kepala dan sakit punggung, masalah sistem *gastrointestinal* (perut) seperti diare dan sembelit. (2) *Psychology* (psikologikal), ditandai dengan: ketidakpuasan hubungan kerja, tegang, gelisah, cemas, depresi, kebosanan, mudah marah, hingga sampai pada tindakan agresif seperti sabotase, agresi antar pribadi, permusuhan dan

keluhan. (3) *Behavior* (tingkah laku) memiliki indikator yaitu: terdapat perubahan pada produktivitas, ketidakhadiran dalam jadwal kerja, perubahan pada selera makan, meningkatnya konsumsi rokok, alkohol dan obat-obatan, dan susah tidur.

Dampak dari stres kerja dapat di kelompokkan menjadi 3 kategori menurut Michael (2011 : 6) sebagai berikut :

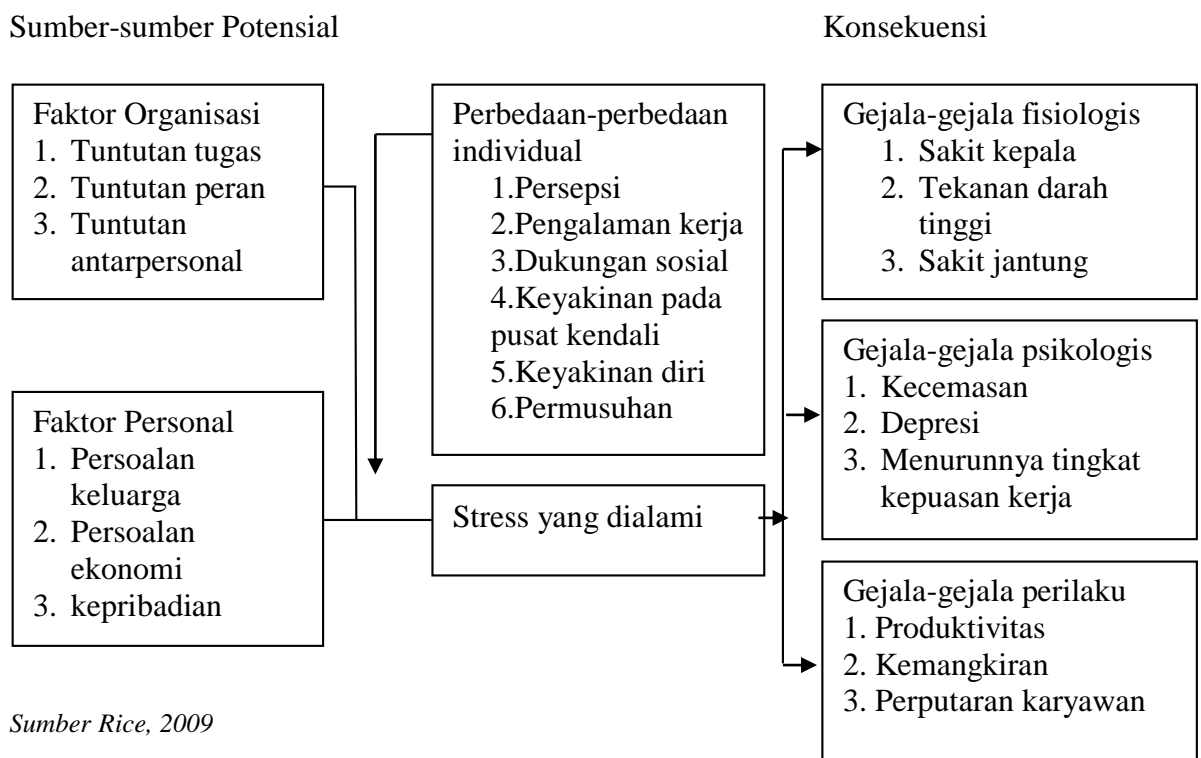
- 1) Gejala Fisiologis, bahwa stres dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, meningkatkan laju detak jantung, dan pernapasan, menimbulkan sakit kepala, dan menyebabkan serangan jantung.
- 2) Gejala Psikologis, stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menyebabkan ketidakpuasan dalam bekerja. Dan dalam bekerja muncul ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, konsentrasi berkurang dan menunda-nunda pekerjaan.
- 3) Gejala Perilaku, mencakup perubahan dalam kebiasaan hidup, gelisah, merokok, nafsu makan berlebihan, dan gangguan tidur.

Fauji, (2013 :19) membagi menjadi 5 efek dari stres kerja yaitu :

- 1) Subyektif, berupa keawatiran atau ketakutan, agresi, apatis, rasa bosan, depresi, kelelahan, frustrasi, kehilangan kendali dan emosi, penghargaan diri yang rendah dan gugup, kesepian.
- 2) Perilaku, berupa mudah mendapat kecelakaan, kecanduan alkohol, penyalahgunaan obat, luapan emosional, makan atau merokok berlebihan, perilaku impulsif, tertawa gugup.

- 3) Kognitif, berupa ketidak mampuan untuk membuat keputusan yang masuk akal, daya konsentrasi rendah, kurang perhatian, sangat sensitive terhadap kritik, hambatan mental.
- 4) Fisiologis, berupa kandungan glukosa darah meningkat, denyut jantung dan tekanan darah meningkat, mulut kering, berkeringat, bola mata melebar, panas dan dingin.
- 5) Organisasi, berupa angka absensi, omset, produktivitas rendah, terasing dari mitra kerja, serta komitmen organisasi dan loyalitas berkurang.

Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli di atas dapat disimpulkan bahwa stress kerja dapat memberikan beberapa efek pada gejala fisik, perilaku, maupun psikologi. Sangat perlu dilakukan upaya pencegahan atau penyelesaian sedini mungkin jika terlihat gejala-gejala yang mengarah pada stres kerja pegawai sehingga proses kerja sebuah instansi tidak terhambat.



Gambar 2.1 Model Stres

e. Sumber-sumber Stres Kerja

Menurut Rice, (2009:63) terdapat 5 sumber stres yaitu:

1) **Kondisi Pekerjaan**

Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya motivasi kerja yang berakibat kepada produktivitas kerja.

2) **Stres Karena Peran**

Ada sebuah penelitian tentang stress kerja bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja di perusahaan yang sangat besar, atau yang kurang memiliki struktur yang jelas, mengalami stress Karena konflik peran.

3) **Faktor Interpersonal**

Stress ditentukan oleh individunya sendiri, sejauh mana ia melihat situasinya sebagai penuh stress.

4) **Perkembangan Karir**

Setiap orang tentu punya harapan-harapan ketika mulai bekerja di sebuah perusahaan atau organisasi.

5) **Struktur Organisasi**

Gambaran perusahaan Asia dewasa ini diwarnai oleh kurangnya struktur organisasi yang jelas.

f. Indikator Stres Kerja

Indikator dari stres kerja menurut Robbins (2012:85), 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, gambaran instansi 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.

2. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Pada dasarnya setiap perusahaan mengharapkan setiap karyawannya memiliki kepuasan kerja yang dirasakan secara optimal dalam diri setiap karyawannya dalam melakukan tugas serta fungsinya di dalam perusahaan, karena hal tersebut akan membantu proses pencapaian tujuan perusahaan secara efektif.

Agar hal tersebut dapat terwujud, maka pemberian kompensasi berupa finansial dan nonfinansial pada karyawan dinilai sebagai suatu upaya penting yang dapat dilakukan perusahaan.

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. "Pemberian kompensasi

merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian” (Rivai, 2015:357).

Menurut Martoyo (2013:116) “kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi employers maupun employees, baik yang langsung berupa uang (*finansial*) maupun yang tidak langsung berupa uang (*nonfinansial*)”.

Menurut Hasibuan (2010:118) “kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”. Indikator menurut Hasibuan yaitu meliputi upah dan gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas yang diterima pegawai.

Seberapa besar kompensasi diberikan harus sedemikian rupa sehingga mampu mengikat para karyawan. Hal ini adalah sangat penting sebab bila kompensasi yang diberikan kepada para karyawan terlalu kecil dibandingkan badan usaha lain, maka hal ini dapat menyebabkan karyawan pindah ke badan usaha yang lain. “Oleh karena itu, perhatian organisasi terhadap pengaturan kompensasi secara benar dan adil merupakan hal yang sangat penting” (Martoyo, 2013:86)

Sastrohadiwiryo (2015:181) mengemukakan bahwa : Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

b. Tujuan Kompensasi

Menurut Sutrisno, (2013:75), ada beberapa tujuan dari kompensasi yang perlu diperhatikan, yaitu:

1) Menghargai prestasi kerja.

Dengan pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para karyawan.

2) Menjamin keadilan.

Dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan di antara karyawan dalam organisasi.

3) Mempertahankan karyawan.

Dengan sistem kompensasi yang baik, para karyawan akan lebih survival bekerja pada organisasi itu.

4) Memperoleh karyawan yang bermutu.

Dengan sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan tentunya lebih berpeluang memilih karyawan yang terbaik.

5) Pengendalian biaya.

Dengan sistem pemberian 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.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi

Menurut Sutrisno (2013:142) penetapan kompensasi yang hanya berdasarkan keinginan sepihak (perusahaan) saja tanpa didasarkan pada perhitungan-perhitungan yang rasional dan bisa dipertanggungjawabkan secara yuridis akan sulit diterapkan dalam jangka panjang. Karena itu, ada anggapan bahwa besar kecilnya kompensasi akan selalu dipengaruhi oleh beberapa faktor, di antaranya:

1) Tingkat biaya hidup

Kompensasi yang diterima seorang karyawan mempunyai arti apabila dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan fisik minimum (KFM).

2) Tingkat kompensasi yang berlaku di perusahaan lain

Bila tingkat kompensasi yang diberikan kepada karyawan lebih rendah dari yang dapat diberikan oleh perusahaan lain untuk pekerjaan yang sama, maka dapat menimbulkan ketidakpuasan pada karyawan, dan memungkinkan banyaknya tenaga potensial meninggalkan perusahaan.

3) Tingkat kemampuan perusahaan

Perusahaan yang memiliki kemampuan tinggi akan dapat membayar tingkat kompensasi yang tinggi pula bagi para karyawannya.

4) Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab

Jenis pekerjaan biasanya akan menentukan besar kecilnya tanggung jawab para karyawan.

5) Peraturan perundang-undangan yang berlaku

Perusahaan akan selalu terikat pada kebijakan/aturan yang dikeluarkan pemerintah, termasuk tingkat kompensasi kepada para karyawan.

6) Peran serikat buruh

Notoatmodjo, (2012:25) mengemukakan ada beberapa faktor yang memengaruhi pemberian kompensasi, yaitu:

a) Produktifitas

Pemberian kompensasi melihat besarnya produktifitas yang disumbangkan oleh karyawan kepada pihak perusahaan.

b) Kemampuan untuk membayar

Secara logis ukuran pemberian kompensasi sangat tergantung kepada kemampuan perusahaan dalam membayar kompensasi karyawan.

c) Kesiediaan untuk membayar

Walaupun perusahaan mampu membayar kompensasi, namun belum tentu perusahaan tersebut mau membayar kompensasi tersebut dengan layak dan adil.

d) Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Penawaran dan permintaan tenaga kerja cukup berpengaruh terhadap pemberian kompensasi.

Notoatmodjo, (2012:41) mengemukakan tinggi rendahnya kompensasi dipengaruhi oleh faktor-faktor: penawaran dan permintaan, serikat pekerja, kemampuan untuk membayar, produktifitas, biaya hidup dan pemerintah.

d. Jenis Jenis Kompensasi

Notoatmodjo, (2012:49) mengemukakan Kompensasi terdiri dari 2 jenis yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial.

1. Kompensasi finansial

Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi tidak langsung dan kompensasi langsung. Kompensasi langsung terdiri atas pembayaran karyawan dalam bentuk upah, gaji, bonus, atau komisi. Kompensasi tidak langsung atau benefit, terdiri dari semua pembayaran yang tidak tercakup dalam kompensasi finansial langsung. Kompensasi finansial tidak langsung yang meliputi liburan, berbagai macam asuransi, kepedulian keagamaan, jasa seperti perawatan anak atau, dan sebagainya.

2. Kompensasi Non Finansial

Kompensasi non finansial meliputi penghargaan finansial seperti pujian, menghargai diri sendiri, dan pengakuan yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, produktifitas dan kepuasan kerja. Kompensasi yang dikelola dengan baik membantu perusahaan dalam rangka mencapai tujuan dan mendapatkan, memelihara dan menjaga karyawan dengan baik. Tanpa adanya kompensasi yang cukup, karyawan akan meninggalkan perusahaan dan akan membutuhkan waktu untuk penempatan karyawan kembali.

e. Tahapan Menetapkan Kompensasi

Dalam usaha mengembangkan suatu sistem imbalan para spesialis di bidang manajemen sumber daya manusia perlu melakukan empat hal menurut Siagian (2013:257), yaitu:

1. Melakukan analisis Pekerjaan.

Perlu disusun deskripsi jabatan, uraian pekerjaan dan standar pekerjaan yang terdapat dalam suatu Organisasi.

2. Melakukan Penilaian Pekerjaan

Dalam melakukan penilaian pekerjaan diusahakan tersusunnya urutan peringkat pekerjaan, penentuan “nilai” untuk setiap pekerjaan, susunan perbandingan dengan pekerjaan lain dalam organisasi dan pemberian “*point*” untuk setiap pekerjaan.

3. Melakukan Survei berbagai sistem imbalan

Organisasi yang disurvei dapat berupa instansi pemerintah yang secara fungsional berwenang mengurus ketenagakerjaan, kamar dagang dan industri, organisasi profesi, serikat pekerja, organisasi-organisasi pemakai tenaga kerja lain dan perusahaan konsultan, terutama yang mengkhususkan diri dalam manajemen sumber daya manusia.

4. Menentukan “Harga” Setiap pekerjaan

Dalam mengambil langkah ini dilakukan perbandingan antara nilai berbagai pekerjaan dalam organisasi dengan yang berlaku di pasaran kerja.

f. Indikator Kompensasi

Menurut Simamora (2014:74), indikator kompensasi karyawan diantaranya sebagai berikut :

1. Upah dan gaji,

Upah adalah basis bayaran yang seringkali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan, umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam dan biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan.

2. Insentif,

Pengertian Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan.

3. Tunjangan,

Tunjangan berupa asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, liburan dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan pegawai yang ditanggung perusahaan.

4. Fasilitas,

Pengertian Fasilitas adalah pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan

3. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja apabila dikaitkan dengan performance sebagai kata benda (*noun*), maka pengertian *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Harsuko 2011;25).

Sinambela, (2012;52) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Adapun indikatornya dalam hal ini adalah efektifitas, tanggungjawab, disiplin dan inisiatif.

Berdasarkan uraian tersebut di atas dengan pencatatan hasil kerja (proses) yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerja pegawainya, maka kinerja karyawan harus dapat ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang dicapai organisasi.

Ada beberapa syarat tolak ukur kinerja yang baik, yaitu:

- 1) Tolak ukur yang baik, haruslah mampu diukur dengan cara yang dapat dipercaya.
- 2) Tolak ukur yang baik, harus mampu membedakan individu-individu sesuai dengan kinerja mereka.
- 3) Tolak ukur yang baik, harus sensitif terhadap masukan dan tindakan - tindakan dari pemegang jabatan.
- 4) Tolak ukur yang baik, harus dapat diterima oleh individu yang mengetahui kinerjanya sedang dinilai.

b. Kriteria-Kriteria Kinerja

Kriteria kinerja adalah dimensi-dimensi pengevaluasian kinerja seseorang pemegang jabatan, suatu tim, dan suatu unit kerja. Secara bersama-sama dimensi itu merupakan harapan kinerja yang berusaha dipenuhi individu dan tim guna mencapai strategi organisasi.

Menurut Harsuko, (2011;35) bahwa ada 3 jenis dasar kriteria kinerja yaitu:

- 1) Kriteria berdasarkan sifat memusatkan diri pada karakteristik pribadi seseorang karyawan. Loyalitas, keandalan, kemampuan berkomunikasi, dan keterampilan memimpin merupakan sifat-sifat yang sering dinilai selama proses penilaian.
- 2) Kriteria berdasarkan perilaku terfokus pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan. Kriteria semacam ini penting sekali bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar personal.
- 3) Kriteria berdasarkan hasil, kriteria ini semakin populer dengan makin ditekannya produktivitas dan daya saing internasional.

Menurut Riani (2011;125) kriteria yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) *Quantity of Work* (kuantitas kerja) : jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.
- 2) *Quality of Work* (kualitas kerja) : kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan ditentukan.
- 3) *Job Knowledge* (pengetahuan pekerjaan) : luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
- 4) *Creativeness* (kreativitas) : keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
- 5) *Cooperation* (kerja sama) : kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.
- 6) *Dependability* (ketergantungan) : kesadaran untuk mendapatkan kepercayaan dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.

7) *Initiative* (inisiatif): semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.

8) *Personal Qualities* (kualitas personal) : menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan dan integritas pribadi.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Suharto & Cahyono (2005;41) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

- 1) Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
- 2) Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
- 3) Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.

Menurut Suharto & Cahyono, (2005;21) menjelaskan bahwa terdapat dua variabel yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Variabel individu

Variabel individu terdiri dari pengalaman, pendidikan, jenis kelamin, umur, motivasi, keadaan fisik, kepribadian.

2. Variabel situasional

Variabel situasional menyangkut dua faktor yaitu:

- 1) Faktor sosial dan organisasi, meliputi: kebijakan, jenis latihan dan pengalaman, sistem upah serta lingkungan sosial.

- 2) Faktor fisik dan pekerjaan, meliputi: metode kerja, pengaturan dan kondisi, perlengkapan kerja, pengaturan ruang kerja, kebisingan, penyinaran dan temperatur.

d. Indikator – Indikator dalam Kinerja Karyawan

Menurut Suyadi Prawirosentono (2008: 27), kinerja dapat dinilai atau diukur dengan beberapa indikator yaitu:

- 1) Efektifitas

Efektifitas yaitu bila tujuan kelompok dapat dicapai dengan kebutuhan yang direncanakan.

- 2) Tanggung jawab

Merupakan bagian yang tak terpisahkan atau sebagai akibat kepemilikan wewenang.

- 3) Disiplin

Yaitu taat pada hukum dan aturan yang berlaku. Disiplin karyawan adalah ketaatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana dia bekerja.

- 4) Inisiatif

Berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk suatu ide yang berkaitan tujuan perusahaan. Sifat inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan perusahaan dan atasan yang baik. Dengan perkataan lain inisiatif karyawan merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu, penulis tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama seperti judul penelitian penulis. Namun penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian penulis.

Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis akan disajikan antara lain :

Tabel. 2.1. Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Variabel	Model Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Charisma (2014)	Pengaruh Variabel Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara	Stres kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan	Kuantitatif	Hasil penelitian ada pengaruh positif dan signifikan stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja Karyawan
2.	Wijaya (2014)	Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Panca Dewata Denpasar, Bali	Kepemimpinan transaksional, stres kerja dan kepuasan kerja	Kuantitatif	Hasil lainnya ditemukan bahwa secara parsial dapat diketahui bahwa variabel kepemimpinan transaksional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Panca Dewata Denpasar, Bali

3.	Gaffar (2012)	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Wilayah X Makassar	Stres kerja dan Kinerja	Kualitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor individual mempengaruhi kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Wilayah X Makassar.
4.	Delia (2009)	Pengaruh Budaya Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Organik GMIH Di Tobelo	Budaya Kerja Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai	Kuantitatif	Disimpulkan variabel budaya kerja (X1), dan lingkungan kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai organik
5.	Netra (2014)	Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai pada PT PLN (Persero) Bali	Disiplin kerja, Komunikasi dan Kinerja	Kuantitatif	Disiplin kerja dan komunikasi mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Distribusi Bali
6.	Rocky (2015)	Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado	Kompensasi, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja	Kuantitatif	Kompensasi dan Stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT Bank Sulut cabang Utama.

Sumber: diolah penulis 2017/2018

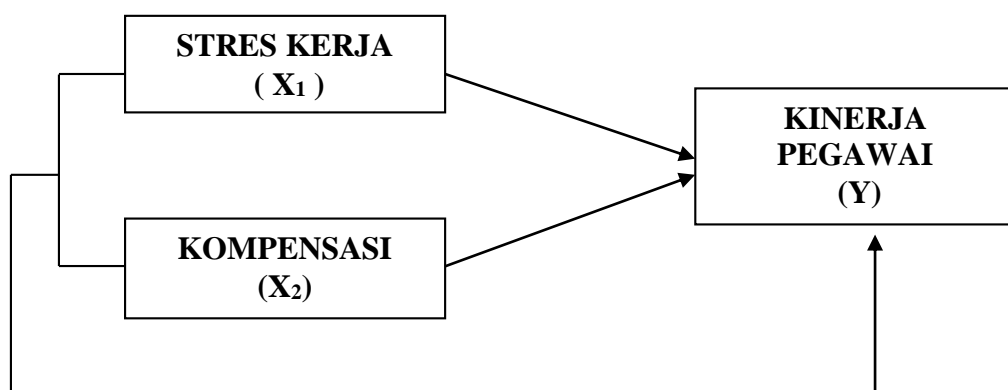
C. Kerangka Konseptual

Kerangka konsep merupakan model konseptual yang berkaitan dengan bagaimana seorang peneliti menyusun teori atau menghubungkan secara logis beberapa faktor yang dianggap penting untuk masalah.

Untuk mendapatkan pengertian dan gambaran yang lebih jelas tentang pengaruh stress kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai maka dibawah ini akan dijelaskan tentang variabel tersebut.

Stres merupakan ketidakmampuan mengatasi ancaman yang dihadapi oleh mental, fisik, emosional dan spiritual manusia yang pada suatu saat dapat mempengaruhi kesehatan fisik manusia tersebut, Sehingga kondisi stres ini dapat mengalami ketidakpuasaan dalam bekerja dan menurunkan kinerja.

Kompensasi merupakan penghargaan yang diberikan pegawai baik langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non-finansial yang adil kepada pegawai atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan manapun guna meningkatkan kinerja pegawainya.



Sumber : diolah penulis 2017

Gambar 2.2. Kerangka Penelitian

D. Hipotesis

Hipotesis berkaitan erat dengan teori. Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian. Dikatakan jawaban sementara oleh karena jawaban yang ada adalah jawaban yang berasal dari teori. Manulang, M dan Pakpahan, M (2014, 61).

Dari pengertian hipotesis tersebut, penulis merumuskan hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

1. Stres Kerja Dan Kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Perguruan Teladan Sumatera Utara - Medan.
2. Stres Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Perguruan Teladan Sumatera Utara - Medan.
3. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Perguruan Teladan Sumatera Utara - Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif yaitu analisis data terhadap data-data yang mengandung angka-angka numerik tertentu. Analisis data kuantitatif biasanya menggunakan statistik-statistik yang beragam banyaknya, baik statistik deskriptif maupun statistik inferensial, statistik parametrik maupun statistik nonparametrik. Manulang, M dan Pakpahan, M (2014, 108)

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi Penelitian : Yayasan Perguruan Teladan Sumatera Utara Medan Jalan Pendidikan No. 62, Medan Helvetia, Cinta Damai, Medan, Kota Medan, Sumatera Utara 20126. Waktu penelitian Desember 2017 sampai dengan Maret 2018.

Tabel 3.1. Proses Penelitian

Kegiatan	Tahun 2017 s/d 2018															
	Desember				Januari				Pebruari				Maret			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan Judul	■															
Penyusunan Proposal		■														
Pengajuan Proposal			■													
Perbaikan Proposal				■	■	■	■	■	■	■	■	■				
Seminar Proposal													■			
Pengumpulan Data													■	■		
Pengolahan Data														■		
Penulisan Skripsi															■	
Perbaikan Skripsi															■	■
Sidang Meja Hijau																

Sumber : Diolah Penulis 2017/2018

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah suatu kelompok dari elemen penelitian, dimana elemen adalah unit terkecil yang merupakan sumber dari data yang diperlukan. Elemen dapat dianalogikan sebagai unit analisis, sepanjang pengumpulan data penelitian bisnis dilakukannya kepada responden. Manulang, M dan Pakpahan, M (2014, 67).

Pendapat di atas menjadi salah satu acuan bagi penulis untuk menentukan populasi. Populasi yang akan digunakan sebagai penelitian adalah seluruh pegawai pada Yayasan Perguruan Teladan Sumatera Utara Medan yang berjumlah 45 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang diharapkan dapat mewakili populasi penelitian. Agar informasi yang diperoleh dari sampel yang benar mewakili populasi, sampel tersebut harus benar mewakili karakteristik populasi yang diwakilinya. Manulang, M dan Pakpahan, M (2014, 61)

Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah teknik nonprobability sampling di mana jumlah populasi diketahui 45 orang sedangkan sampelnya adalah sebesar 40 orang.

Sesuai dengan Tabel “Krejcie and Morgan” sampel untuk penelitian ini berjumlah 40 orang yang akan dijadikan responden.

Tabel 3.3 Penentuan Sampel Random Oleh Krejcie and Morgan

N	S	N	S	N	S
10	10	220	140	1.200	291
15	14	230	144	1.300	297
20	19	240	148	1.400	302
25	24	250	152	1.500	306
30	28	260	155	1.600	310
35	32	270	159	1.700	313
40	36	280	162	1.800	317
45	40	290	165	1.900	320
50	44	300	169	2.000	322
55	48	320	175	2.200	327
60	52	340	181	2.400	331
65	56	360	186	2.600	335
70	59	380	191	2.800	338
75	63	400	196	3.000	341
80	66	420	201	3.500	341
85	70	440	205	4.000	346
90	73	460	210	4.500	351
95	76	480	214	5.000	357
100	80	500	217	6.000	361
110	86	550	226	7.000	364
120	92	600	234	8.000	367
130	97	650	242	9.000	368
140	103	700	248	10.000	370
150	108	750	254	15.000	375
160	113	800	260	20.000	377
170	118	850	265	30.000	379
180	123	900	269	40.000	380

190	127	950	274	50.000	381
200	132	1.000	278	75.000	382
210	136	1.100	285	1.000.000	384

3. Jenis dan Sumber Data

a. Jenis Data

Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan.

b. Sumber Data

Data diperoleh secara langsung ke objek penelitian dalam hal ini objek penelitiannya adalah Yayasan Perguruan Teladan Sumatera Utara - Medan.

D. Variabel Penelitian & Defenisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Sugiyono (2014:60) – Variabel Penelitian adalah sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh seorang peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi mengenai hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas independent variable yaitu: Stres Kerja (X_1), Kompensasi (X_2), serta variabel terikat atau dependent variable yaitu Kinerja Karyawan (Y).

2. Defenisi Operasional

Menurut Sugiyono (2014:31), Definisi operasional menjelaskan cara tertentu yang digunakan untuk meneliti dan mengoperasikan konstruk, sehingga memungkinkan bagi peneliti yang lain untuk melakukan replikasi

pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran konstrak yang lebih baik

Tabel 3.3. Defenisi Operasional Variabel

Varibel	Konsep Variabel	Indikator	Skala Angket
Stres Kerja (X₁)	Menurut Hermita, (2011 : 17) “Stres sebagai suatu tanggapan adaktif, ditengahi oleh perdebatan individual dan/atau proses psikologis, yaitu suatu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi, atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang”.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tuntutan tugas, 2. Tuntutan peran, 3. Tuntutan antar pribadi, 4. Struktur organisasi, 5. Kepemimpinan organisasi 	Likert
Kompensasi (X₂)	Menurut Hasibuan (2013:118) “kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Upah dan gaji, 2. Insentif, 3. Tunjangan, 4. Fasilitas, 	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Menurut Sinambela, (2012;52) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu	<ol style="list-style-type: none"> 1. Efektifitas 2. Tanggung jawab 3. Disiplin 4. Inisiatif 	Likert

Sumber: Diolah Penulis 2017/2018

E. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah:

1. Angket (*questionnaire*), adalah daftar pertanyaan/ Pernyataan yang harus dijawab atau diisi oleh responden.

Berdasarkan kebebasan responden dalam menjawab setiap pertanyaan, angket dibagi menjadi dua, yaitu:

a) Angket terbuka,

- 1) Jawaban untuk setiap pertanyaan atau pernyataan tidak disediakan
- 2) Responden bebas memberikan jawaban untuk setiap pertanyaan sesuai dengan yang diinginkannya.

b) Angket tertutup

- 1) Jawaban-jawaban untuk setiap pertanyaan atau pernyataan telah disediakan,
- 2) Responden bebas memberikan jawaban untuk setiap pertanyaan sesuai alternatif jawaban yang telah disiapkan.

Menggunakan angket tertutup berdasarkan skalanya dapat dikelompokkan Skala Likert, untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena tertentu yang ingin diketahui.

Dalam angket skala Likert biasanya disediakan lima alternatif jawaban, misalnya: SS, S, N, TS, dan STS. Agar peneliti dapat dengan mudah mengetahui apakah seorang responden menjawab dengan sungguh-sungguh atau asal-asalan, sebaiknya angket disusun berdasarkan pernyataan positif dan pernyataan negatif.

2. Observasi dalam penelitian ini dilakukan sebelum dilaksanakannya pengambilan data. Hal ini digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk menyusun instrumen penelitian.
3. Wawancara yang dilakukan menggunakan wawancara tidak terstruktur karena hanya ingin mendapatkan informasi tambahan atau garis besar permasalahan dari responden yang telah mengisi kuisioner.

B. Teknik Analisa Data

Dalam penelitian kuantitatif sumber data dipilih dan disesuaikan dengan tujuan penelitian adalah dengan terlebih dahulu menguji kualitas data sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Validitas adalah uji untuk mengukur tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Suatu instrumen alat ukur bila dikatakan telah valid, berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu adalah valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur (Sugiyono, 2014 : 137).

Uji validitas bertujuan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid dengan alat ukur yang telah disediakan (kuisioner). Valid artinya data yang diperoleh melalui kuisioner dapat menjawab tujuan penelitian berdasarkan jumlah n (sampel/responden) pada derajat kebebasannya r_{table} ($df = n-k$) harus lebih dari ($>$) 0.30 (Yamin dan Kurniawan, 2009 : 280). Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 17.0.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur apakah alat ukur yang digunakan (kuisisioner) menunjukkan konsistensi dalam mengukur gejala yang sama. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi atau kepercayaan hasil ukur yang mengandung kecermatan pengukuran. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang apabila beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel apabila memiliki *Cronsbach Alpha* $> 0,70$ (Yamin dan Kurniawan, 2009:282). Tinggi rendahnya reliabilitas ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut Koefisien Reliabilitas. Koefisien Reliabilitas berkisar antara 0-1. Semakin tinggi koefisien reliabilitas (mendekati angka 1), maka semakin reliabel alat ukur tersebut.

3. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi, lebih dulu diuji kelayakan model Regresi Berganda (*Multiple regression*) agar perkiraan menjadi tidak bias, maka dilakukan beberapa uji asumsi klasik yang harus dipenuhi (Situmorang, 2008:73), yaitu:

a. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti dan mendekati distribusi normal. Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Untuk melihat normalitas data ini digunakan pendekatan grafik, yaitu *Normality Probability Plot*. Deteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Uji normalitas juga dilakukan dengan menggunakan pendekatan *kolmogorov smirnov*. Dengan menggunakan tingkat signifikan 5% maka jika

nilai asymp.sig. (2-tailed) diatas nilai signifikan 5% artinya variable residual berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Suatu keadaan dimana variabel independen yang satu dengan yang lain dalam model regresi berganda tidak saling berhubungan secara sempurna. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan *VIP* (*Variance Inflation Factor*) melalui program SPSS. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai umum yang biasa dipakai adalah nilai $Tolerance > 0,1$ atau nilai $VIP < 5$, maka tidak terjadi *multikoloneritas*.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terdapat ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan lainnya. Model regresi yang tidak baik adalah tidak terjadi *heteroskedastisitas*. Deteksi dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada *scatterplot*. Jika probabilitas signifikan diatas tingkat kepercayaan 5% (0,05) dapat disimpulkan model regresi tidak mengarah adanya *heteroskedastisitas*.

4. Uji Kesesuaian (Test Goodness of Fit)

Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh stres kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai adalah model regresi linier berganda yang model persamaanya adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai (dependent variable)
 α = Intercept

$\beta_1 \beta_2$	=	Koefisien Regresi
X_1	=	Stres Kerja (independent variable)
X_2	=	Kompensasi (independent variable)
ϵ	=	Kesalahan Pengganggu/ <i>Error Term</i>

5. Uji Hipotesis

a. Uji F (Uji Simultan)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah stres kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada tingkat kepercayaan (confidence interval) atau level pengujian hipotesis 5% dengan uji F menggunakan rumus statistik (Manullang dan Pakpahan, 2014:145)

$$F = R^2 \frac{(n - (K - 1))}{(1 - R)/(K)}$$

Keterangan :

R^2	=	Koefisien korelasi berganda
K	=	Jumlah variabel
n	=	Jumlah sampel

Hipotesis untuk pengujian secara simultan adalah :

H_0 : $\beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh signifikan secara simultan (stres kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai).

H_a : Minimal 1 $\neq 0$ artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan (stres kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai)

Pengujian menggunakan uji F dengan kriteria pengambilan keputusan (KPK) adalah :

Terima H_0 (tolak H_a) apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Sig F > 5\%$

Tolak H_0 (terima H_a) apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig F < 5\%$

b. Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah pengaruh setiap variabel nyata atau tidak. Menurut Rusiadi (2014 : 131) rumus menghitung t yaitu :

$$t = \frac{r_{xy} \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r_{xy})^2}}$$

Dengan taraf signifikans 5 % uji dua pihak dan dk = n-2

Keterangan :

- 1) Bila $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka tidak ada hubungan signifikans masing-masing variabel terhadap variabel y.
- 2) Hal lain tolak H_0 , ada hubungan signifikans masing-masing variabel terhadap variabel y.

Pengujian menggunakan uji F dengan kriteria pengambilan keputusan (KPK) adalah :

Terima H_0 (tolak H_a) apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Sig F > 5\%$

Tolak H_0 (terima H_a) apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig F < 5\%$

6. Koefisien Determinasi

Identifikasi determinan (R^2) berfungsi untuk mengetahui signifikansi variabel maka harus dicari koefisien determinasi (R^2). Koefisien determinan menunjukkan besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

Jika determinasi (R^2) semakin besar (mendekati satu) maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel independen adalah besar terhadap variabel dependen. Hal ini berarti, model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel independen yang diteliti terhadap variable.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah Singkat Yayasan Perguruan Teladan Sumatera Utara

Berawal dari jumlah pengelola pendidikan yang masih minim saat itu, Yayasan Perguruan Teladan Sumatera Utara dibangun dengan harapan agar warga sekitar tidak kesulitan mencari sekolah sebagai tempat menimba ilmu dan melanjutkan pendidikan sekolah ke jenjang yang lebih tinggi. Drs. Toga Sianturi, MA sebagai pendiri yayasan ini kemudian mendirikan sekolah dari jenjang yang terendah hingga tingkat lanjutan atas dan mendapatkan antusiasme masyarakat yang sangat baik.

Yayasan Perguruan Teladan Sumatera Utara merupakan yayasan yang memiliki sekolah dari TK, SD, SMP, SMA dan SMK yaitu SMK Bisnis Manajemen dan SMK Teknologi Industri ini berlokasi di Jl. Pendidikan No. 62 Kelurahan Cinta Damai Kecamatan Medan Helvetia Kota Medan Provinsi Sumatera Utara. Yayasan ini berdiri sejak tahun 1989 dan hingga saat ini masih ramai akan peminat. Semula kompleks sekolah hanya dapat diakses dari satu jalan, yaitu melalui Jalan Pendidikan. Seiring bertambahnya pendaftar siswa baru dan dibutuhkan ruang belajar yang lebih banyak, maka dibangunlah ruang belajar dan fasilitas lainnya yang bisa diakses dari Jalan Gereja (dari sebelah timur), sehingga saat ini Yayasan Perguruan Teladan Sumatera Utara memiliki 3 kompleks yang berdekatan. TK dan SD di satu kompleks, SMP dan SMA

berada di satu kompleks, dan SMK Bisnis Manajemen dan SMK Teknologi Industri berada di satu kompleks lainnya.

Seiring dengan perkembangan dunia pendidikan yang pesat, sekolah-sekolah baru juga bermunculan di sekitar yayasan ini. Meski demikian sampai sekarang para warga terutama yang ada di sekitaran yayasan seperti Klambir Lima, Sei Mencirim dan wilayah Kelurahan Cinta Damai dan Tanjung Gusta Kota Medan, tetap lebih mempercayakan anak-anaknya untuk dididik di sekolah-sekolah yang dinaungi Yayasan Perguruan Teladan Sumatera Utara.

Dari tahun ke tahun yayasan ini berupaya agar terus lebih baik dan membuat terobosan baru yang dinilai menguntungkan banyak pihak. Sebut saja biaya-biaya yang diminimalkan dan ada yang ditiadakan, gratis seragam sekolah untuk siswa baru merupakan satu kebijakan yang memungkinkan para orangtua yang kurang mampu agar tetap bisa menyekolahkan anaknya atau melanjutkan jenjang pendidikan mereka.

Sesuai dengan Undang-Undang dan peraturan yang berlaku, minimal pendidikan bagi seorang pendidik adalah Strata 1 kependidikan. Oleh sebab itu syarat menjadi tenaga pendidik di sekolah-sekolah yang dinaungi Yayasan Perguruan Teladan Sumatera Utara adalah Sarjana Strata 1 Kependidikan. Adapun untuk pegawai-pegawai administrasi, yayasan lebih memilih lulusan-lulusan SMK Bisnis Manajemen yang berprestasi dan dianggap mampu bekerja. Begitupun pegawai lapangan seperti toolman khusus unit SMK Teknologi Industri, yayasan mempekerjakan lulusan-lulusannya yang berprestasi dan cekatan.

Setiap unit sekolah dipimpin oleh seorang kepala sekolah dibantu wakil kepala sekolah kecuali TK. Setiap unit sekolah memiliki seorang tenaga administrasi dan tenaga keuangan. Sedangkan untuk unit SMK dilengkapi petugas laboratorium atau toolman. Fasilitas terbilang baik dimana disediakan laboratorium dan ruang praktek, perpustakaan, tersedianya koperasi, kantin di pekarangan sekolah, aula pertemuan, lapangan basket, volley, bulutangkis dan futsal serta peralatan olahraga yang memadai, arena bermain untuk TK, panggung dan teratak untuk macam kegiatan sekolah, unit kerajinan/keterampilan siswa SMK dan asrama untuk siswa dari luar kota.

2. Visi Dan Misi

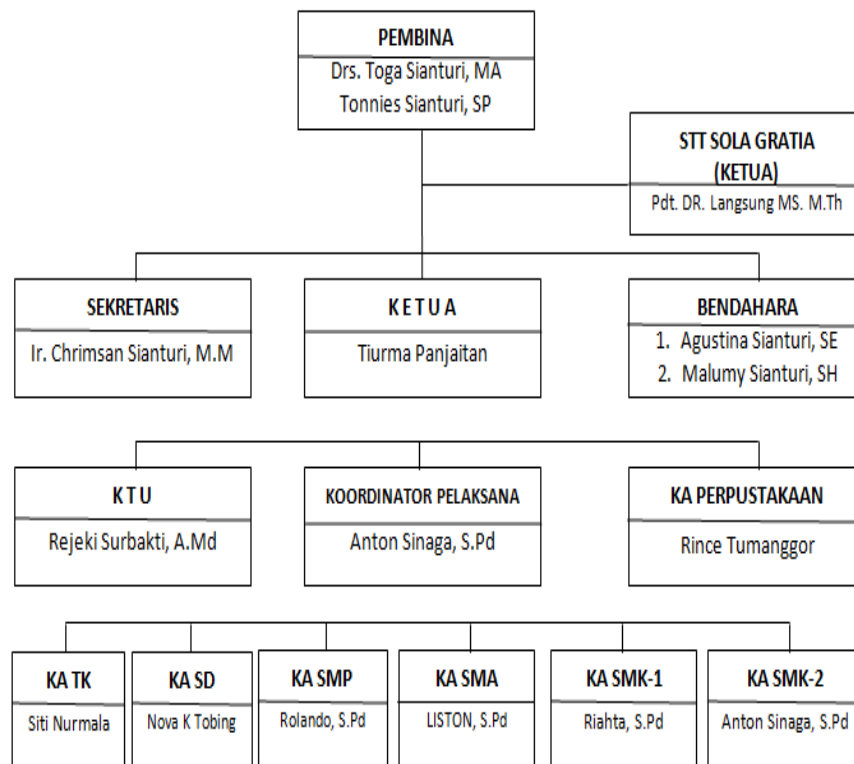
Visi : “Menjadi pusat pendidikan dan latihan yang professional dan terdepan di Sumatera Utara yang menghasilkan alumni yang memiliki ilmu pengetahuan, karakter dan watak serta memiliki kompetensi tertentu dalam menghadapi persaingan yang semakin kompetitif.”

Misi :

- a. Mengembangkan kepribadian siswa yang dewasa secara emosional, intelektual dan memiliki iman dan taqwa.
- b. Mengantarkan siswa ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi maupun dalam memasuki dunia kerja.
- c. Menggalang kerjasama dengan instansi terkait, orangtua dan tokoh masyarakat.

- d. Menyiapkan tenaga terampil yang terdidik dalam bidangnya, yang mampu berkomunikasi dalam Bahasa Inggris, mengoperasikan komputer, berdisiplin dan penuh tanggungjawab.

3. Struktur Organisasi



Sumber : Data Yayasan Perguruan Teladan Sumatera Utara

Gambar 4.1. Struktur Organisasi

4. Penyajian Karakteristik Pegawai dan Karakteristik Data

Data yang diperoleh selama penelitian akan disajikan sebagai hasil penyebaran angket kepada responden yaitu pegawai Yayasan Perguruan Teladan Sumatera Utara Medan sebanyak 40 orang. Dengan jumlah seluruh dari pertanyaan sebanyak 30 item, terdiri dari 10 item pertanyaan

untuk Variabel X_1 (Stres Kerja), 10 item pertanyaan untuk Variabel X_2 (Kompensasi) dan 10 item pertanyaan untuk Variabel Y (Kinerja Pegawai) dan disediakan 5 (lima) alternatif jawaban yang menjadi pilihan responden, yaitu :

- a. Sangat setuju (SS) dengan skor 5
- b. Setuju (S) dengan skor 4
- c. Kurang setuju (KS) dengan skor 3
- d. Tidak setuju (TS) dengan skor 2
- e. Sangat tidak setuju (STS) dengan skor 1

Berikut karakteristik pegawai Yayasan Perguruan Teladan Sumatera Utara yang menjadi responden berdasarkan jenis kelamin, usia dan tingkat pendidikan.

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	14	35.0	35.0	35.0
	Perempuan	26	65.0	65.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00

Pada Tabel 4.1 di atas dapat dilihat bahwa jumlah responden berjenis kelamin perempuan lebih banyak yaitu 26 orang atau sebesar 65 % sedangkan responden berjenis kelamin laki-laki yaitu 14 orang atau 35%.

Jumlah responden berjenis kelamin perempuan lebih banyak karena memang jumlah pegawai berjenis kelamin perempuan lebih banyak yang rata-rata direkrut dari alumni SMK Bisnis Manajemen yang siswanya didominasi berjenis kelamin perempuan. Pegawai berjenis kelamin laki-laki

pada umumnya bertugas di lapangan, seperti toolman dan petugas keamanan.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20 - 30	26	65.0	65.0	65.0
	31 - 40	7	17.5	17.5	82.5
	41 - 50	5	12.5	12.5	95.0
	51 - 60	2	5.0	5.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00

Pada Tabel 4.2 di atas dapat dilihat bahwa jumlah responden yang berusia 20 – 30 tahun lebih mendominasi yaitu sebanyak 26 orang atau sebesar 65%, responden berusia 31 – 40 sebanyak 7 orang atau sebesar 17,5%, responden berusia 41 – 50 sebanyak 5 orang atau 12,5% dan responden yang berusia 51 tahun ke atas sebanyak 2 orang atau sebesar 5%.

Pegawai berusia 20 – 30 tahun lebih banyak, karena berdasarkan hasil wawancara, para pegawai bekerja di Yayasan Perguruan Teladan Sumatera Utara hanyalah sebagai batu loncatan, sebagai media untuk mencari pengalaman dalam bekerja.

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

		Tingkat Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMP Sederajat	1	2.5	2.5	2.5
	SMA Sederajat	21	52.5	52.5	55.0
	D-3	8	20.0	20.0	75.0
	S-1	10	25.0	25.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00

Pada Tabel 4.3 dapat dilihat bahwa jumlah responden yang berijazah SMP sederajat berjumlah 1 orang atau sebesar 2,5 %, lulusan SMA sederajat sebanyak 21 orang atau sebesar 52,5%, D-3 berjumlah 8 orang atau 20% dan yang berijazah S-1 sebanyak 10 orang atau sebesar 25%.

Responden lebih banyak berstatus lulusan SMA sederajat karena memang ketika dibutuhkan, SDM direkrut dari lulusan-lulusan yang dianggap berprestasi dan mampu bekerja di yayasan tersebut. Dari hasil wawancara didapat data bahwa beberapa orang yang sudah memiliki ijazah Strata 1 adalah setelah kuliah sambil bekerja di Yayasan Perguruan Teladan Sumatera Utara.

Adapun jawaban-jawaban dari responden yang diperoleh ditampilkan pada tabel-tabel berikut :

a. Hasil Distribusi Variabel Stres Kerja (X1)

Tabel 4.4 Saya harus bekerja super cepat dalam menyelesaikan pekerjaan saya.

		X1.1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	12	30.0	30.0	30.0
	2	10	25.0	25.0	55.0
	3	5	12.5	12.5	67.5
	4	7	17.5	17.5	85.0
	5	6	15.0	15.0	100.0
Total		40	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00

Berdasarkan Tabel 4.4, terlihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 12 orang (30.0%), tidak setuju sebanyak 10 orang (25.0%), kurang setuju sebanyak 5 orang (12.5%), setuju sebanyak 7 orang (17.5%) dan sangat setuju sebanyak 6 orang (15.0%). Mayoritas responden

atau sebanyak 30% responden tidak merasa diburu-buru dalam penyelesaian pekerjaannya karena menurut mereka pengawasan dan tekanan tidak begitu terlihat.

Tabel 4.5 Saya tidak punya cukup waktu untuk menyelesaikan semua pekerjaan saya.

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	6	15.0	15.0	15.0
2	20	50.0	50.0	65.0
3	6	15.0	15.0	80.0
4	2	5.0	5.0	85.0
5	6	15.0	15.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas, terlihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 6 orang (15.0%), tidak setuju sebanyak 20 orang (50.0%), kurang setuju sebanyak 6 orang (15.0%), setuju sebanyak 2 orang (5.0%) dan sangat setuju sebanyak 6 orang (15.0%). Mayoritas responden berpendapat bahwa mereka memiliki cukup waktu untuk menyelesaikan pekerjaannya karena beban pekerjaan mereka tidak begitu banyak.

Tabel 4.6 Beban pekerjaan saya terlalu berat bagi saya.

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	9	22.5	22.5	22.5
2	17	42.5	42.5	65.0
3	7	17.5	17.5	82.5
4	1	2.5	2.5	85.0
5	6	15.0	15.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 9 orang (22.5%), tidak setuju sebanyak 17 orang (42.5%), kurang setuju sebanyak 7 orang (17.5%), setuju sebanyak 1 orang (2.5%) dan sangat setuju sebanyak 6 orang (15.0%). Sebanyak 42,5 % responden tidak setuju dikarenakan jumlah pegawai sudah cukup untuk mengisi semua bidang pekerjaan.

Tabel 4.7 Saya tidak memiliki ruang kantor yang cukup luas untuk menjalankan pekerjaan saya.

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	15	37.5	37.5	37.5
2	13	32.5	32.5	70.0
3	5	12.5	12.5	82.5
4	5	12.5	12.5	95.0
5	2	5.0	5.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas, terlihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 15 orang (37.5%), tidak setuju sebanyak 13 orang (32.5%), kurang setuju sebanyak 5 orang (12.5%), setuju sebanyak 5 orang (12.5%) dan sangat setuju sebanyak 2 orang (5.0%). Sebanyak 32,5% responden merasa ruang kantor sudah cukup luas karena memang ruangan-ruangan untuk pegawai atau karyawan jumlahnya sudah cukup dan setiap ruangan tersebut kondisinya baik.

Tabel 4.8 Saya mengalami kesulitan berkomunikasi dengan rekan kerja

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	10.0	10.0	10.0
2	7	17.5	17.5	27.5
3	14	35.0	35.0	62.5
4	10	25.0	25.0	87.5
5	5	12.5	12.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas terlihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 4 orang (10.0%), tidak setuju sebanyak 7 orang (17.5%), kurang setuju sebanyak 14 orang (35.0%), setuju sebanyak 10 orang (25.0%) dan sangat setuju sebanyak 5 orang (12.5%). 14 orang dari responden atau 35% dari jumlah responden mengalami kesulitan dalam berkomunikasi dengan rekan kerja karena lokasi mereka bertugas atau masing-masing kantor berjauhan.

Tabel 4.9 Saya memiliki beban kerja yang berlebih

X1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	15	37.5	37.5	37.5
2	14	35.0	35.0	72.5
3	4	10.0	10.0	82.5
4	5	12.5	12.5	95.0
5	2	5.0	5.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00

Berdasarkan Tabel 4.9 di atas, terlihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 15 orang (37.5%), tidak setuju sebanyak 14 orang (35.0%), kurang setuju sebanyak 4 orang (10.0%), setuju sebanyak 5

orang (12.5%) dan sangat setuju sebanyak 2 orang (5.0%). Mayoritas responden sangat tidak setuju dengan beban kerja yang berlebih karena dalam hal penyelesaian pekerjaan mereka terkadang dibantu oleh tenaga pendidik.

Tabel 4.10 Dengan adanya beban kerja yang berlebih, saya merasa tertekan

X1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	6	15.0	15.0	15.0
2	20	50.0	50.0	65.0
3	6	15.0	15.0	80.0
4	2	5.0	5.0	85.0
5	6	15.0	15.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00

Berdasarkan Tabel 4.10 di atas, terlihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 6 orang (15.0%), tidak setuju sebanyak 20 orang (50.0%), kurang setuju sebanyak 6 orang (15.0%), setuju sebanyak 2 orang (5.0%) dan sangat setuju sebanyak 6 orang (15.0%). Sebanyak 50 % responden menjawab dengan adanya tekanan di lokasi kerja karena memang pimpinan-pimpinan tingkat menengah dan atas terkesan tidak terlalu memperhatikan mereka sehingga pegawai bertugas dan melakukan aktifitas di lokasi kerja sesuka hati mereka.

Tabel 4.11 Saya dituntut untuk menyelesaikan tugas tepat waktu yang ditetapkan atasan.

X1.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	9	22.5	22.5	22.5
2	17	42.5	42.5	65.0
3	7	17.5	17.5	82.5
4	1	2.5	2.5	85.0
5	6	15.0	15.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00

Berdasarkan Tabel 4.11, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 9 orang (22.5%), tidak setuju sebanyak 17 orang (42.5%), kurang setuju sebanyak 7 orang (17.5%), setuju sebanyak 1 orang (2.5%) dan sangat setuju sebanyak 6 orang (15.0%). Sebanyak 17 orang responden tidak merasa ada tuntutan untuk menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu karena pengawasan dari top manajer rendah.

Tabel 4.12 Dengan adanya pengawasan yang buruk saya dalam menjalankan tugas tidak efektif

X1.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	15	37.5	37.5	37.5
2	13	32.5	32.5	70.0
3	5	12.5	12.5	82.5
4	5	12.5	12.5	95.0
5	2	5.0	5.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00

Berdasarkan Tabel 4.12 di atas, terlihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 15 orang (37.5%), tidak setuju sebanyak 13 orang (32.5%), kurang setuju sebanyak 5 orang (12.5%), setuju sebanyak 5

orang (12.5%) dan sangat setuju sebanyak 2 orang (5.0%). Responden dominan sangat tidak setuju jika mereka dikatakan tidak efektif dalam menjalankan tugas karena mereka merasa pelaksanaan tugas sudah efektif meski pengawasan yang dilakukan tidak dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Tabel 4.13 Saya merasa tertekan dengan tingkah laku anak yang menyimpang (di sekitar, keluarga) saya.

X1.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	10.0	10.0	10.0
2	7	17.5	17.5	27.5
3	14	35.0	35.0	62.5
4	10	25.0	25.0	87.5
5	5	12.5	12.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00

Berdasarkan Tabel 4.13, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 4 orang (10.0%), tidak setuju sebanyak 7 orang (17.5%), kurang setuju sebanyak 14 orang (35.0%), setuju sebanyak 10 orang (25.0%) dan sangat setuju sebanyak 5 orang (12.5%). Responden yang setuju dengan rasa terganggu karena anak yang menyimpang lebih banyak karena memang dominan tinggal di pemukiman padat penduduk dan terpapar wilayah yang rentan dengan kasus kenakalan remaja.

b. Hasil Distribusi Variabel Kompensasi (X2)

Tabel 4.14 Saya mendapatkan gaji atas pekerjaan saya setiap bulan secara tepat waktu

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	7	17.5	17.5	17.5
2	11	27.5	27.5	45.0
3	7	17.5	17.5	62.5
4	9	22.5	22.5	85.0
5	6	15.0	15.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00

Berdasarkan Tabel 4.15, terlihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 7 orang (17.5%), tidak setuju sebanyak 11 orang (27.5%), kurang setuju sebanyak 7 orang (17.5%), setuju sebanyak 9 orang (22.5%) dan sangat setuju sebanyak 6 orang (15.0%). Responden dominan tidak setuju mereka menerima gaji tepat waktu, karena menurut mereka gaji kerap macet karena masalah-masalah yang sebenarnya tidak perlu ada.

Tabel 4.15 Besarnya gaji yang saya terima sesuai dengan hasil pekerjaan yang saya berikan pada yayasan

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	10.0	10.0	10.0
2	9	22.5	22.5	32.5
3	8	20.0	20.0	52.5
4	11	27.5	27.5	80.0
5	8	20.0	20.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00

Berdasarkan Tabel 4.15 di atas, terlihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 4 orang (10.0%), tidak setuju sebanyak 9 orang

(22.5%), kurang setuju sebanyak 8 orang (20.0%), setuju sebanyak 11 orang (27.5%) dan sangat setuju sebanyak 8 orang (20.0%). Responden yang dominan setuju gaji sudah sesuai karena kebanyakan adalah lulusan baru SMK, dan sadar belum memiliki kemampuan dan keahlian yang memadai.

Tabel 4.16 Gaji yang saya terima dari yayasan merupakan imbalan atas pekerjaan saya lakukan

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	13	32.5	32.5	32.5
2	5	12.5	12.5	45.0
3	6	15.0	15.0	60.0
4	12	30.0	30.0	90.0
5	4	10.0	10.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00

Berdasarkan Tabel 4.16, terlihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 13 orang (32.5%), tidak setuju sebanyak 5 orang (12.5%), kurang setuju sebanyak 6 orang (15.0%), setuju sebanyak 12 orang (30.0%) dan sangat setuju sebanyak 4 orang (10.0%).

Tabel 4.17 Yayasan memberikan bonus kepada saya apabila hasil pekerjaan saya mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	8	20.0	20.0	20.0
2	13	32.5	32.5	52.5
3	7	17.5	17.5	70.0
4	5	12.5	12.5	82.5
5	7	17.5	17.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00

Berdasarkan Tabel 4.17 di atas, terlihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 8 orang (20.0%), tidak setuju sebanyak 13 orang (32.5%), kurang setuju sebanyak 7 orang (17.5%), setuju sebanyak 5 orang (12.5%) dan sangat setuju sebanyak 7 orang (17.5%). Responden yang tidak setuju mereka diberikan bonus jika pekerjaan melampaui target lebih banyak karena menurut mereka, pegawai sangat jarang diberikan bonus.

Tabel 4.18 Setiap tahun saya mendapatkan Tunjangan Hari Raya

		X2.5			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	5.0	5.0	5.0
	2	10	25.0	25.0	30.0
	3	7	17.5	17.5	47.5
	4	14	35.0	35.0	82.5
	5	7	17.5	17.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00

Berdasarkan Tabel 4.18, terlihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (5.0%), tidak setuju sebanyak 10 orang (25.0%), kurang setuju sebanyak 7 orang (17.5%), setuju sebanyak 14 orang (35.0%) dan sangat setuju sebanyak 7 orang (17.5%). Mayoritas responden setuju mereka diberikan Tunjangan Hari Raya karena memang diberikan setiap tahunnya meski nilainya tidak seberapa.

Tabel 4.19 Pimpinan akan memberi penghargaan kepada pegawai yang berprestasi tinggi

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	6	15.0	15.0	15.0
	2	20	50.0	50.0	65.0
	3	6	15.0	15.0	80.0
	4	2	5.0	5.0	85.0
	5	6	15.0	15.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00

Berdasarkan Tabel 4.19 di atas, terlihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 6 orang (15.0%), tidak setuju sebanyak 20 orang (50.0%), kurang setuju sebanyak 6 orang (15.0%), setuju sebanyak 2 orang (5.0%) dan sangat setuju sebanyak 6 orang (15.0%). Responden dominan tidak setuju dengan adanya pemberian penghargaan kepada pegawai yang berprestasi tinggi karena sangat jarang ditemukan adanya penghargaan yang diberikan meski ada prestasi yang diraih para pegawai

Tabel 4.20 Selama bekerja di yayasan saya mendapatkan jaminan keamanan

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	9	22.5	22.5	22.5
	2	17	42.5	42.5	65.0
	3	7	17.5	17.5	82.5
	4	1	2.5	2.5	85.0
	5	6	15.0	15.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00

Berdasarkan Tabel 4.20, terlihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 9 orang (22.5%), tidak setuju sebanyak 17 orang (42.5%), kurang setuju sebanyak 7 orang (17.5%), setuju sebanyak 1 orang (2.5%) dan sangat setuju sebanyak 6 orang (15.0%). Jaminan keamanan tidak ditemukan selama mereka bekerja, sehingga mayoritas responden tidak setuju ketika ditanyakan adanya jaminan keamanan yang diberikan oleh pihak yayasan. Pihak yayasan cenderung abai terhadap hal keamanan ini.

Tabel 4.21 Saya merasa terlindungi oleh adanya jaminan keamanan dalam bekerja di yayasan

X2.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	15	37.5	37.5	37.5
2	13	32.5	32.5	70.0
3	5	12.5	12.5	82.5
4	5	12.5	12.5	95.0
5	2	5.0	5.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00

Berdasarkan Tabel 4.21 di atas, terlihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 15 orang (37.5%), tidak setuju sebanyak 13 orang (32.5%), kurang setuju sebanyak 5 orang (12.5%), setuju sebanyak 5 orang (12.5%) dan sangat setuju sebanyak 2 orang (5.0%). Sebanyak 37,5 % responden merasa tidak terlindungi adanya jaminan keamanan dalam bekerja di yayasan karena memang yayasan tidak memiliki standar/jaminan keamanan yang dimaksud.

Tabel 4.22 Selama bekerja di yayasan saya mendapatkan jaminan kesehatan

X2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	10.0	10.0	10.0
	2	7	17.5	17.5	27.5
	3	14	35.0	35.0	62.5
	4	10	25.0	25.0	87.5
	5	5	12.5	12.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00

Berdasarkan Tabel 4.22, terlihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 4 orang (10.0%), tidak setuju sebanyak 7 orang (17.5%), kurang setuju sebanyak 14 orang (35.0%), setuju sebanyak 10 orang (26.0%) dan sangat setuju sebanyak 5 orang (12.5%). Mayoritas responden kurang setuju mereka mendapatkan jaminan kesehatan, karena memang tidak ada jaminan kesehatan untuk para pegawai di yayasan.

Tabel 4.23 Saya merasa terlindungi oleh adanya jaminan kesehatan dalam bekerja di yayasan.

X2.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	15	37.5	37.5	37.5
	2	14	35.0	35.0	72.5
	3	4	10.0	10.0	82.5
	4	5	12.5	12.5	95.0
	5	2	5.0	5.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00

Berdasarkan Tabel 4.23 di atas, terlihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 15 orang (37.5%), tidak setuju sebanyak 14 orang (35.0%), kurang setuju sebanyak 4 orang (10.0%), setuju sebanyak 5 orang

(12.5%) dan sangat setuju sebanyak 2 orang (5.0%). Mayoritas responden tidak merasakan adanya jaminan kesehatan karena pihak yayasan memang kurang memperhatikan masalah kesehatan pegawainya.

c. Hasil Distribusi Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4.24 Saya selalu memberikan umpan balik (feedback) yang positif kepada sesama pegawai guna terselesainya suatu pekerjaan.

Y1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	13	32.5	32.5	32.5
2	11	27.5	27.5	60.0
3	10	25.0	25.0	85.0
4	6	15.0	15.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00

Berdasarkan Tabel 4.24, terlihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 13 orang (32.5%), tidak setuju sebanyak 11 orang (27.5%), kurang setuju sebanyak 10 orang (25.0%), setuju sebanyak 6 orang (15.0%). Kebanyakan pegawai sangat tidak saling memberikan umpan balik positif karena merasa abai dengan sesama pegawai dalam penyelesaian pekerjaannya karena kurangnya rasa kebersamaan.

Tabel 4.25 Saya selalu disiplin dan hadir tepat waktu dalam pekerjaan maupun pertemuan yang diselenggarakan

Y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	15	37.5	37.5	37.5
2	12	30.0	30.0	67.5
3	6	15.0	15.0	82.5
4	3	7.5	7.5	90.0
5	4	10.0	10.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00

Berdasarkan Tabel 4.25 di atas, terlihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 15 orang (37.5%), tidak setuju sebanyak 12 orang (30.0%), kurang setuju sebanyak 6 orang (15.0%), setuju sebanyak 3 orang (7.5%) dan sangat setuju sebanyak 4 orang (10.0%). Responden lebih memilih tidak setuju untuk pertanyaan disiplin karena mereka mengakui lebih sering terlambat baik hadir di yayasan setiap harinya maupun jika ada pertemuan/rapat yang diselenggarakan.

Tabel 4.26 Saya selalu dapat menyelesaikan pekerjaan saya secara efektif dan efisien

Y3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	7.5	7.5	7.5
2	10	25.0	25.0	32.5
3	11	27.5	27.5	60.0
4	9	22.5	22.5	82.5
5	7	17.5	17.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00

Berdasarkan Tabel 4.26, terlihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 3 orang (7.5%), tidak setuju sebanyak 10 orang (25.0%), kurang setuju sebanyak 11 orang (27.5%), setuju sebanyak 9 orang (22.5%) dan sangat setuju sebanyak 7 orang (17.5%). Sebanyak 11 responden kurang setuju jika mereka bisa menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien karena kurangnya pengawasan dan perhatian top manajer.

Tabel 4.27 Saya merasa puas dengan program pelatihan eksternal dan internal yang telah saya ikuti.

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	8	20.0	20.0	20.0
	2	13	32.5	32.5	52.5
	3	6	15.0	15.0	67.5
	4	8	20.0	20.0	87.5
	5	5	12.5	12.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00

Berdasarkan tabel di atas, responden yang sangat tidak setuju sebanyak 8 orang (20.0%), tidak setuju ada 13 orang (32.5%), kurang setuju sebanyak 6 orang (15.0%), setuju sebanyak 8 orang (20.0%) dan sangat setuju sebanyak 5 orang (12.5%). Responden dominan berpendapat tidak puas dengan pelatihan karena mereka merasa nyaris tidak pernah mendapatkan pelatihan dimanapun.

Tabel 4.28 Prestasi kerja yang saya miliki berdampak baik untuk kemajuan yayasan

Y5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	7	17.5	17.5	17.5
2	9	22.5	22.5	40.0
3	7	17.5	17.5	57.5
4	11	27.5	27.5	85.0
5	6	15.0	15.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00

Berdasarkan Tabel 4.28, terlihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 7 orang (17.5%), tidak setuju sebanyak 9 orang (22.5%), kurang setuju sebanyak 7 orang (17.5%), setuju sebanyak 11 orang (27.5%) dan sangat setuju sebanyak 6 orang (15.0%). Sebanyak 27,5 % responden setuju bahwa prestasi kerja mereka tentunya berdampak baik bagi kemajuan yayasan.

Tabel 4.29 Saya bertanggungjawab penuh atas resiko dari keputusan yang saya ambil.

Y6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	17	42.5	42.5	42.5
2	12	30.0	30.0	72.5
3	2	5.0	5.0	77.5
4	7	17.5	17.5	95.0
5	2	5.0	5.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00

Berdasarkan Tabel 4.29 di atas, terlihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 17 orang (42.5%), tidak setuju sebanyak 12 orang (30.0%), kurang setuju sebanyak 2 orang (5.0%), setuju sebanyak 7 orang

(17.5%) dan sangat setuju sebanyak 2 orang (5.0%). Mayoritas responden sangat tidak setuju dengan tanggungjawab penuh mereka atas resiko dari keputusan yang diambil, karena setiap keputusan yang ditentukan atau diambil merupakan keputusan yang mutlak dari pimpinan saja bukan dari pegawai.

Tabel 4.30 Saya selalu hadir dan beraktivitas selama jam kerja.

Y7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	6	15.0	15.0	15.0
2	20	50.0	50.0	65.0
3	6	15.0	15.0	80.0
4	2	5.0	5.0	85.0
5	6	15.0	15.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00

Berdasarkan Tabel 4.30 di atas, terlihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 6 orang (15.0%), tidak setuju sebanyak 20 orang (50.0%), kurang setuju sebanyak 6 orang (15.0%), setuju sebanyak 2 orang (5.0%) dan sangat setuju sebanyak 6 orang (15.0%). Pada poin ini separuh dari responden mengakui bahwa mereka sering tidak hadir, tidak beraktivitas di hari atau jam yang harusnya mereka ada dan bertugas di lokasi kerja.

Tabel 4.31 Saya tidak menyalah-gunakan wewenang yang telah diberikan demi kepentingan pribadi.

Y8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	9	22.5	22.5	22.5
2	17	42.5	42.5	65.0
3	7	17.5	17.5	82.5
4	1	2.5	2.5	85.0
5	6	15.0	15.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00

Berdasarkan Tabel 4.31 di atas terlihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 9 orang (22.5%), tidak setuju sebanyak 17 orang (42.5%), kurang setuju sebanyak 7 orang (17.5%), setuju sebanyak 1 orang (2.5%) dan sangat setuju sebanyak 6 orang (15.0%). Responden dominan tidak setuju karena mereka mengakui karena kurangnya pengawasan mereka kerap menyalahgunakan wewenang yang diberikan pimpinan terutama yang berkaitan dengan urusan keuangan.

Tabel 4.32 Saya mampu menerima kritik dan saran dari rekan kerja untuk bekerja lebih baik.

		Y9			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	15	37.5	37.5	37.5
	2	13	32.5	32.5	70.0
	3	5	12.5	12.5	82.5
	4	5	12.5	12.5	95.0
	5	2	5.0	5.0	100.0
Total		40	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00

Berdasarkan Tabel 4.32 di atas, terlihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 15 orang (37.5%), tidak setuju sebanyak 13 orang (32.5%), kurang setuju sebanyak 5 orang (12.5%), setuju sebanyak 5 orang (12.5%) dan sangat setuju sebanyak 2 orang (5.0%). Responden banyak yang sangat tidak setuju menerima kritik atau saran karena para pegawai yang kurang kompak dan tidak ada sikap saling memberi dan menerima.

Tabel 4.33 Saya mempunyai inisiatif untuk menyelesaikan masalah tanpa diperintah pimpinan.

Y10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	10.0	10.0	10.0
	2	7	17.5	17.5	27.5
	3	14	35.0	35.0	62.5
	4	10	25.0	25.0	87.5
	5	5	12.5	12.5	100.0
Total		40	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00

Berdasarkan Tabel 4.33 di atas, terlihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 4 orang (10.0%), tidak setuju sebanyak 7 orang (17.5%), kurang setuju sebanyak 14 orang (35.0%), setuju sebanyak 10 orang (25.0%) dan sangat setuju sebanyak 5 orang (12.5%). Mayoritas responden kurang setuju dengan pernyataan bahwa mereka memiliki inisiatif untuk menyelesaikan masalah tanpa diperintah pimpinan, karena pimpinan jarang menerima pendapat atau saran mereka.

5. Uji Kualitas Data

a) Uji Validitas

Uji validitas adalah untuk mengetahui kelayakan dari butir-butir daftar pertanyaan (angket) yang telah diberikan kepada responden maka diperlukan uji validitas untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner.

Apabila setiap pertanyaan bernilai $> 0,30$ maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid (sah).

Tabel 4.34 Hasil Uji Validitas

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	75.80	786.113	.734	.	.975
X1.2	75.88	789.907	.804	.	.975
X1.3	75.98	783.461	.869	.	.975
X1.4	76.28	787.589	.874	.	.975
X1.5	75.30	801.754	.690	.	.975
X1.6	76.30	803.344	.640	.	.976
X1.7	75.88	789.907	.804	.	.975
X1.8	75.98	783.461	.869	.	.975
X1.9	76.28	787.589	.874	.	.975
X1.10	75.30	801.754	.690	.	.975
X2.1	75.53	794.615	.680	.	.976
X2.2	75.18	803.892	.583	.	.976
X2.3	75.70	793.754	.643	.	.976
X2.4	75.68	798.379	.612	.	.976
X2.5	75.08	816.994	.441	.	.977
X2.6	75.88	789.907	.804	.	.975
X2.7	75.98	783.461	.869	.	.975
X2.8	76.28	787.589	.874	.	.975
X2.9	75.30	801.754	.690	.	.975
X2.10	76.30	803.344	.640	.	.976
Y1	76.20	796.574	.836	.	.975
Y2	76.20	779.754	.915	.	.974
Y3	75.25	802.910	.638	.	.976
Y4	75.70	793.497	.704	.	.975
Y5	75.43	796.661	.651	.	.976
Y6	76.30	782.626	.892	.	.974
Y7	75.88	789.907	.804	.	.975
Y8	75.98	783.461	.869	.	.975
Y9	76.28	787.589	.874	.	.975
Y10	75.30	801.754	.690	.	.975

Sumber pengolahan spss versi 19.00

Pada Tabel 4.34 terlihat bahwa nilai koefisien korelasi produk moment produk skor masing-masing butir pertanyaan dengan total kesemua butir pertanyaan terlihat pada kolom *corrected item total correlation*.

Dari data didapat semua nilai koefisien melebihi angka 0,30 hal ini dapat dinyatakan bahwa semua butir pertanyaan dan skor yang didapat adalah valid (sah).

b) Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan akurasi dan konsistensi dari pengukurannya. Dinyatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subjek sama diperoleh hasil yang tidak berbeda. Uji reliabilitas akan dapat menunjukkan konsistensi dari jawaban-jawaban responden yang terdapat pada kuisisioner. Uji ini dilakukan setelah uji validitas dan yang diuji merupakan pertanyaan yang sudah valid.

Uji reliabilitas (kehandalan) juga untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan kostruk pertanyaan yang disusun dalam suatu bentuk kuisisioner. Reliabilitas suatu kostruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60.

Tabel 4.35 Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.976	.976	30

Sumber pengolahan spss versi 19.00

Pada Tabel 4.35 terlihat diatas, terdapat cronbach's alpha sebesar 0,976 yang mana nilai lebih besar > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa kostruk pertanyaan yang telah disajikan pada responden yang terdiri dari 30 item, baik didalam variabel Stres Kerja (X1), Kompensasi (X2) dan Kinerja Pegawai (Y) adalah *reliable* atau handal.

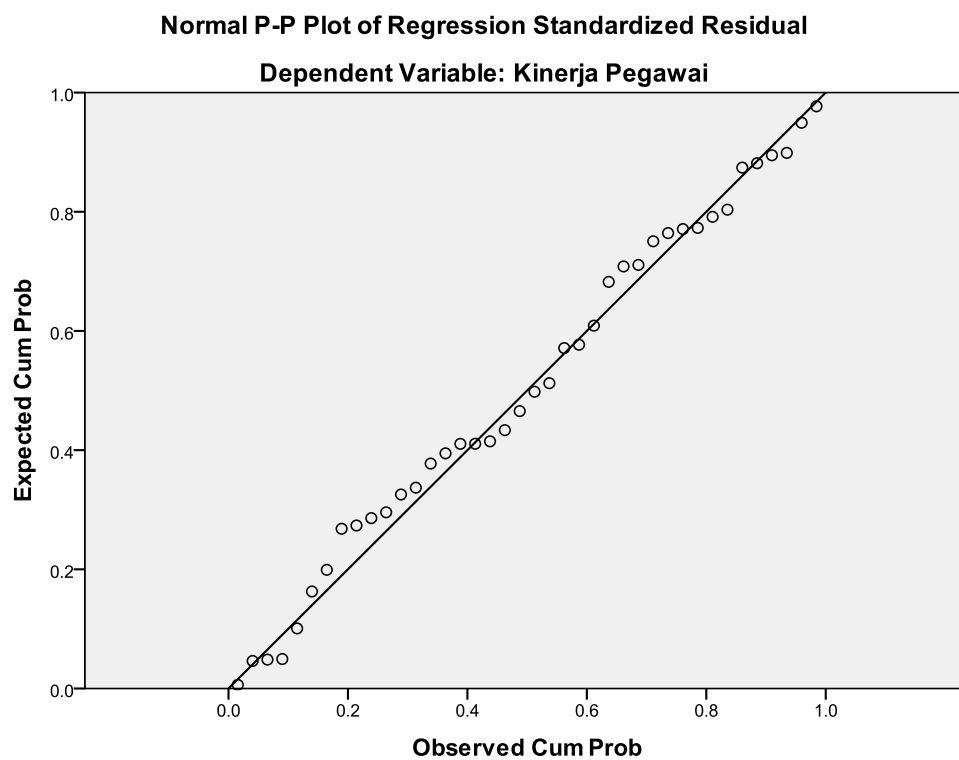
6. Teknik Analisis Data

a. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis dari penelitian ini, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik untuk memastikan bahwa alat uji regresi berganda dapat digunakan atau tidak.

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan menguji apakah layak digunakan regresi berganda, seperti diketahui bahwa uji-t mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.



Sumber pengolahan spss versi 19.00

Gambar 4.2. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.2 terlihat distribusi dari titik-titik pada Stres Kerja (X1), Kompensasi (X2) dan Kinerja Pegawai (Y) menyebar disekitar garis diagonal yang dapat disimpulkan bahwa data yang disajikan dapat dikatakan normal.

2) Uji Multikolinieritas

Tujuan uji multikolinieritas adalah untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Apabila sering terjadi saling korelasi, maka variabel-variabel tersebut tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel sama dengan nol.

Tolerance mengukur variabelitas bebas yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel lainnya.

Nilai cut off yang dipakai untuk menunjukkan ada atau tidaknya multikolinieritas adalah :

VIF < 10 ----- ada multikolinieritas

Tolerance > 0, 1 ----- tidak ada multikolinieritas

Tabel 4.36 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Correlations			Collinearity Statistics	
	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)					
Stres Kerja	.954	.737	.281	.191	5.229
Kompensasi	.924	.507	.152	.191	5.229

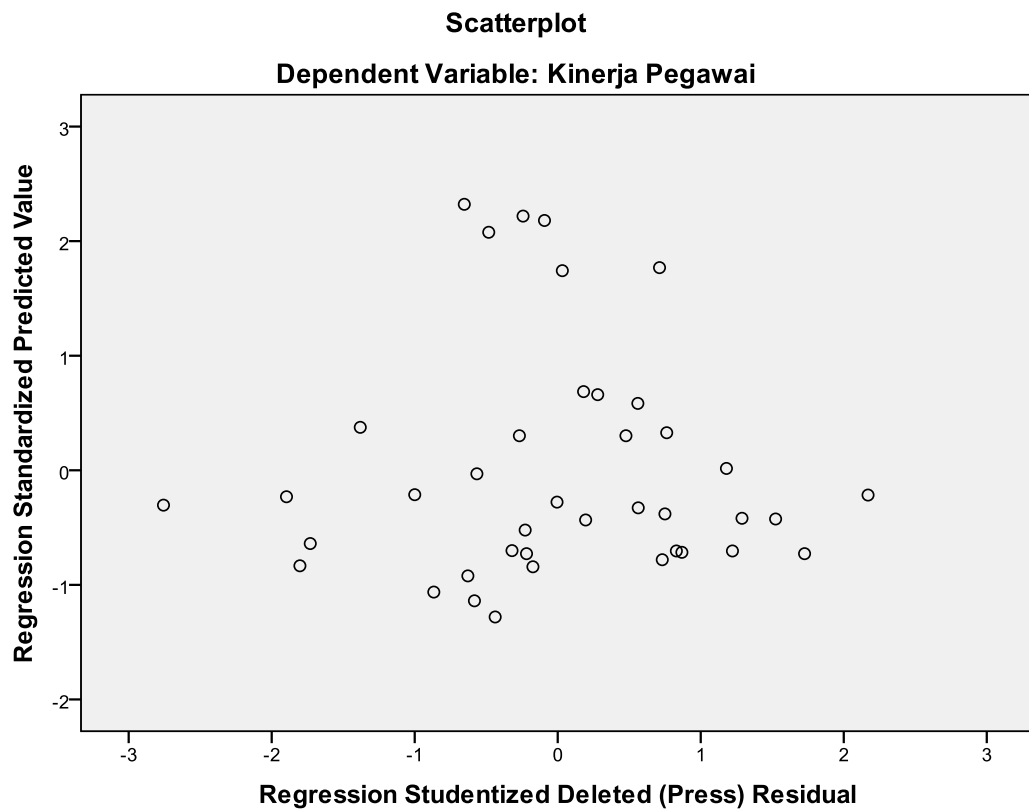
a. Dependent Variable Kinerja Pegawai
Sumber pengolahan spss versi 19.00

Berdasarkan Tabel 4.36, diketahui bahwa angka VIF adalah 5.229 lebih kecil dari 10 (sepuluh) dan nilai tolerance lebih besar dari 0,1 yaitu bernilai tolerance 0.191 menunjukkan semua variabel tidak saling berkorelasi

atau tidak saling berhubungan sesama variabel bebas dengan demikian dapat disimpulkan model regresi bebas gangguan multikolinieritas.

3) Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedasitas menunjukkan adanya nilai varian (residu) tidak konstan. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, berarti terjadi heteroskedasitas atau sebaliknya homoskedasitas atau dapat terlihat dari probabilitas signifikan $> 0,05$.



Sumber pengolahan spss versi 19.00

Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedasitas

Berdasarkan Gambar 4.3 di atas terlihat titik-titik secara acak atau tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedasitas pada model regresi, sehingga model regresi ini layak dipakai untuk prediksi kinerja pegawai berdasarkan simpulan variabel.

7. Analisis dan Evaluasi

Data yang dikumpul dan disusun, diklasifikasikan, dianalisis dan dievaluasi dan yang terakhir mengambil keputusan atas penelitian tersebut. Hasil pengolahannya adalah :

Tabel 4.37 Descriptive Statistics

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Pegawai	25.75	10.197	40
Stres Kerja	25.30	10.279	40
Kompensasi	27.38	9.388	40

Sumber pengolahan spss versi 19.00

Berdasarkan Tabel 4.37 terlihat di atas nilai rata-rata dari variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah 25.75 dengan standar deviasinya adalah 10.197. Untuk variabel Stres Kerja (X1) nilai rata-ratanya adalah 25.30 dengan standar deviasinya adalah 10.279. Sedangkan untuk Kompensasi (X2) nilai rata-ratanya adalah 27.38 dengan standar deviasinya adalah 9.388, dan jumlah responden (N) adalah 40.

8. Pengujian Hipotesis

a) Uji Pengaruh Serempak (*simultant*)

Uji F_{hitung} pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh bersama-sama (serempak) variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

Hipotesis untuk pengujian secara serempak adalah :

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$, artinya secara bersama-sama tidak pengaruh yang positif dan signifikan Stres Kerja, Kompensasi (*variable independent*) terhadap Kinerja Pegawai (*variable dependent*).

$H_1 : \text{Minimal } 1 \neq 0$, artinya secara bersama-sama (serempak) terdapat pengaruh positif dan signifikan Stres Kerja, Kompensasi (*variable independent*) terhadap Kinerja Pegawai (*variable dependent*).

Nilai F_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai F_{tabel} , kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

Terima H_0 (Tolak H_1) jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\text{Sig } F > \alpha$ 5%

Tolak H_0 (Terima H_1) jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\text{Sig } F < \alpha$ 5%

Tabel 4.38 Hasil Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3786.444	2	1893.222	260.352	.000 ^a
	Residual	269.056	37	7.272		
	Total	4055.500	39			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber pengolahan SPSS versi 19.00

Berdasarkan Tabel 4.38 terlihat diatas, bahwa uji F menghasilkan nilai F_{hitung} sebesar 260.352 dengan tingkat signifikan 0,00. Karena F_{hitung} 260.352 $> F_{tabel}$ 2,840 dan probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,00 $<$ 0,05, maka model regresi dapat dikatakan bahwa Stres Kerja, Kompensasi

secara serempak dan signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Hipotesis (H_1) sebelumnya diterima.

Menurut Kutner, Nachtsheim dan Neter, (2009:85) Analisis regresi merupakan salah satu teknik analisis data dalam statistika yang seringkali digunakan untuk mengkaji hubungan antara beberapa variabel dan meramal suatu variabel.

Tabel 4.39 Persamaan Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.685	1.339		-.512	.612
	Stres Kerja	.638	.096	.643	6.636	.000
	Kompensasi	.376	.105	.347	3.579	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber pengolahan spss versi 19.00

Berdasarkan Tabel 4.39 terlihat diatas, diperoleh persamaan regresinya adalah $Y = -0.685 + 0.638 X_1 + 0.376 X_2$. Konstanta sebesar -0.685 menyatakan jika tidak ada variabel bebas (bernilai 0) maka variabel terikat tetap diversifikasi Stres Kerja (X_1) sebesar 0.638, sedangkan Kompensasi (X_2) sebesar 0.376 dapat disimpulkan hipotesis 2 diterima.

b) Uji Pengaruh Parsial

Hasil uji pengaruh parsial variabel Stres Kerja, Kompensasi secara parsial terhadap prestasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Perguruan Teladan Sumatera Utara Medan pada Tabel 4.39.

Uji-t menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat. Adapun uji dilakukan menggunakan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Uji pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai

$H_0 : \beta_1 = 0$, artinya secara parsial terdapat pengaruh dan signifikan dari Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai

$H_0 : \beta_1 \neq 0$, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh dan signifikan dari Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Kriteria pengambilan keputusan :

Terima H_0 (Tolak H_1) jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $Sig\ t > \alpha\ 5\%$

Tolak H_0 (Terima H_1) jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $Sig\ t < \alpha\ 5\%$

Berdasarkan Tabel 4.39 diatas Stres Kerja nilai $t_{hitung}\ 6.636 > t_{tabel}\ 1.684$ dengan probabilitas signifikan $0,000 < 0,05$, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai artinya Hipotesis (H_2) sebelumnya di terima.

2. Uji pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

$H_0 : \beta_2 = 0$, artinya secara parsial terdapat pengaruh dan signifikan dari Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

$H_0 : \beta_2 \neq 0$, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh dan signifikan dari Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

Kriteria pengambilan keputusan :

Terima H_0 (Tolak H_1) jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $Sig\ t > \alpha\ 5\%$

Tolak H_0 (Terima H_1) jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $Sig\ t < \alpha\ 5\%$

Berdasarkan Tabel 4.39 terlihat diatas, Kompensasi nilai $t_{hitung}\ 3.579 > t_{tabel}\ 1.684$ dengan signifikan $0,001 > 0,05$, artinya secara parsial terdapat pengaruh dan signifikan dari Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai, artinya Hipotesis (H_3) sebelumnya di terima.

9. Koefisien Determinasi

Hasil uji determinasi (R^2) dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi pada tabel berikut :

Tabel 4.40 Hasil Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.966 ^a	.934	.930	2.697

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan Tabel 4.40 terlihat di atas bahwa besarnya adjusted R square sebesar 0,930 hal ini berarti 93% variasi Kinerja Pegawai yang bisa dijelaskan dengan variabel independen Stres Kerja, Kompensasi, sedangkan sisanya ($100\% - 93\% = 7\%$) dapat dijelaskan dengan variabel independen lainnya seperti motivasi, insentif dan lain-lainnya.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja

Dari hasil analisis uji simultan (uji f) dihasilkan nilai F_{hitung} sebesar 260.352 dengan tingkat signifikan 0,00. Karena $F_{hitung} 260.352 > F_{tabel} 2,840$ dan probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,00 < 0,05$.

Penelitian ini mengemukakan Stres Kerja, Kompensasi secara serempak dan signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Perguruan Teladan Sumatera Utara, dan ini berarti Hipotesis (H_1) sebelumnya diterima.

Penelitian sebelumnya Charisma (2014) menyatakan bahwa stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan dari penelitian ini disimpulkan bahwa stres kerja dan kompensasi secara serempak atau simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Yayasan Perguruan Teladan Sumatera Utara, artinya penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah pernah dilakukan sebelumnya.

2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja

Dari hasil analisis uji parsial (uji t) dihasilkan nilai $t_{hitung} 6.636 > t_{tabel} 1.684$ dengan probabilitas signifikan $0,000 < 0,05$, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Perguruan Teladan Sumatera Utara dan ini berarti bahwa Hipotesis (H_2) sebelumnya di terima.

Pada penelitian sebelumnya (Charisma, 2014) menghasilkan kesimpulan bahwa ada hubungan negatif dan signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian ini ditemukan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan stres kerja terhadap kinerja pegawai.

Menurut Rice, (2009:63) terdapat 5 sumber stres yaitu kondisi kerja yang buruk yang buruk, stres karena peran, faktor interpersonal, pengembangan karir dan struktur organisasi.

Dari sebaran angket yang telah diolah dan hasil yang telah diuji, teori di atas dianggap mendukung penelitian ini. Beberapa permasalahan yang ditemukan dan yang paling mencolok adalah perhatian atau pengawasan yang nyaris tidak pernah dilakukan, kurang adanya kerjasama dan komitmen kebersamaan antara sesama pegawai dan pembagian tugas dan fungsi tidak sesuai dengan struktur organisasi. Poin-poin itulah yang menjadi beberapa

faktor penyebab stres pada para pegawai Yayasan Perguruan Teladan Sumatera Utara.

3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Analisis uji parsial juga menghasilkan nilai $t_{hitung} 3.579 > t_{tabel} 1.684$ dengan signifikan $0,001 > 0,05$, artinya secara parsial terdapat pengaruh dan signifikan dari Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai, artinya Hipotesis (H_3) sebelumnya diterima.

Menurut Hasibuan (2010:118) “kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”.

Teori di atas sejalan dengan apa yang ditemukan dalam penelitian ini, responden setuju bahwa kompensasi merupakan semua pendapatan yang merupakan imbalan atas jasanya dan dalam hal ini menyetujui dan berharap lebih banyaknya perhatian dan pemberian penghargaan untuk pegawai terlebih bagi mereka yang dinilai berprestasi.

Pada penelitian sebelumnya (Rocky, 2015) menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, sejalan dengan penelitian ini bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai terutama pada pemberian penghargaan untuk pegawai yang dinilai berprestasi.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Dari berbagai uraian dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, mengenai Stres Kerja, Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Perguruan Teladan Sumatera Utara Medan, maka akhirnya penulis mendapat suatu kesimpulan, yaitu :

1. Hasil analisis uji simultan bahwa Stres Kerja, Kompensasi secara serempak dan signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai atau Hipotesis (H_1) sebelumnya diterima. Penelitian sebelumnya Charisma (2014) menyatakan bahwa stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dari penelitian ini disimpulkan bahwa stres kerja dan kompensasi secara serempak atau simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Yayasan Perguruan Teladan Sumatera Utara, artinya penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya.
2. Secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai, ini berarti Hipotesis (H_2) sebelumnya di terima. Dari sebaran angket yang telah diolah dan hasil yang telah diuji, teori yang dikemukakan di bab terdahulu mengenai stres kerja dianggap mendukung penelitian ini. Beberapa permasalahan yang ditemukan seperti merasa tidak dihargai, tidak adanya perhatian atau pengawasan, tidak adanya kebersamaan antara pegawai, kurang terlaksananya pembagian tugas dan tanggungjawab sesuai dengan struktur organisasi akan menyebabkan kecenderungan pada stres kerja dan mempengaruhi kinerja pegawai

3. Secara parsial terdapat pengaruh dan signifikan dari Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai, artinya Hipotesis (H_3) sebelumnya di terima. Teori yang dikemukakan pada bab sebelumnya sejalan dengan apa yang ditemukan dalam penelitian ini, responden setuju bahwa kompensasi merupakan semua pendapatan yang merupakan imbalan atas jasanya dan dalam hal ini menyetujui pemberian penghargaan untuk pegawai yang dinilai berprestasi.

B. Saran

Dari telaah angket yang telah disebarakan kepada responden beberapa hal yang perlu penulis sampaikan sebagai saran adalah sebagai berikut :

1. Pihak yayasan seharusnya mengevaluasi keadaan pegawai yaitu dengan melakukan pengawasan kerja yang baik, menciptakan keharmonisan hubungan antara sesama pegawai, membagi tugas dan fungsi para pegawai sesuai dengan struktur organisasi sehingga meminimalkan stres kerja bagi pegawai.
2. Pihak yayasan juga dianggap perlu memberikan kompensasi yang baik dan pantas bagi pegawai terutama para pegawai yang berdisiplin tinggi dan dinilai berprestasi.
3. Untuk peneliti berikutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini agar lebih baik dan bermanfaat untuk pihak-pihak yang berkepentingan khususnya dan untuk semua orang pada umumnya.

ANALISIS STRES KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI YAYASAN PERGURUAN TELADAN SUMATERA UTARA MEDAN

PETUNJUK :

1. Mohon untuk mengisi jawaban pertanyaan dengan kondisi yang sebenarnya untuk pertanyaan isian.
2. Berikan tanda silang (x) untuk pilihan jawaban yang tersedia yang menurut bapak/ibu paling sesuai.
3. Jawaban kuesioner ini hanya untuk tujuan penelitian dan tidak akan dipublikasikan.

1. Identitas Responden:

Nama :

Usia :

Departemen :

Pendidikan :

a. Akademi/ DIII

b. Sarjana

c. Pascasarjana

Lama Bekerja : a. 2 tahun

b. 3-5 tahun c. > 5 tahun

2. Isilah jawaban berikut sesuai dengan pendapat Anda, dengan cara memberikan tanda silang (X) pada kolom yang tersedia. Adapun makna tanda dalam kolom adalah sebagai berikut:

I. Pernyataan mengenai Stres Kerja (X1)

No	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
1	Saya harus bekerja super cepat dalam menyelesaikan pekerjaan saya.					
2	Saya tidak punya cukup waktu untuk menyelesaikan semua pekerjaan saya.					
3	Beban pekerjaan saya terlalu berat bagi saya.					
4	Saya tidak memiliki ruang kantor yang cukup luas untuk menjalankan pekerjaan saya.					
5	Saya mengalami kesulitan berkomunikasi dengan rekan kerja					
6	Saya memiliki beban kerja yang berlebih					
7	Dengan adanya beban kerja yang berlebih, saya merasa tertekan					
8	Saya dituntut untuk menyelesaikan tugas tepat waktu yang ditetapkan atasan.					
9	Dengan adanya pengawasan yang buruk saya dalam menjalankan tugasnya tidak efektif					
10	Saya merasa tertekan dengan tingkah laku anak yang menyimpang (disekitar, keluarga) saya.					

II. Pernyataan mengenai Kompensasi (X2)

No	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya mendapatkan gaji atas pekerjaan saya setiap bulan secara tepat waktu					
2	Besarnya gaji yang saya terima sesuai dengan hasil pekerjaan yang saya berikan pada yayasan					
3	Gaji yang saya terima dari yayasan merupakan imbalan atas pekerjaan saya lakukan					
4	Yayasan memberikan bonus kepada saya apabila hasil pekerjaan saya mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan					
5	Setiap tahun saya mendapatkan Tunjangan Hari Raya					
6	Pimpinan akan memberi penghargaan kepada pegawai yang berprestasi tinggi					
7	Selama bekerja di yayasan saya mendapatkan jaminan keamanan					
8	Saya merasa terlindungi oleh dengan adanya jaminan keamanan dalam bekerja di yayasan					
9	Selama bekerja di yayasan saya mendapatkan jaminan kesehatan					
10	Saya merasa terlindungi oleh dengan adanya jaminan kesehatan dalam bekerja di yayasan.					

III. Pernyataan mengenai Kinerja Pegawai (Y)

NO.	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
1	Saya selalu memberikan umpan balik (feedback) yang positif kepada sesama pegawai guna terselesainya suatu pekerjaan.					
2	Saya selalu disiplin dan hadir tepat waktu dalam pekerjaan maupun pertemuan yang diselenggarakan					
3	Saya selalu dapat menyelesaikan pekerjaan saya secara efektif dan efisien					
4	Saya merasa puas dengan program pelatihan eksternal dan internal yang telah saya ikuti					
5	Prestasi kerja yang saya miliki berdampak baik untuk kemajuan perusahaan.					
6	Saya bertanggungjawab penuh atas resiko dari keputusan yang saya ambil.					
7	Saya selalu hadir dan beraktivitas selama jam kerja.					
8	Saya tidak menyalah-gunakan wewenang yang telah diberikan demi kepentingan pribadi.					
9	Saya mampu menerima kritik dan saran dari rekan kerja untuk bekerja lebih baik.					
10	Saya mempunyai inisiatif untuk menyelesaikan masalah tanpa diperintah pimpinan.					

TABULASI DATA

No	Stres Kerja (X1)										Total	Kompensasi (X2)										Total	Kinerja Pegawai (Y)										Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31	4	4	4	2	4	3	3	3	3	3	33	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	33
2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	32	4	4	4	2	4	3	3	3	3	4	34	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	33
3	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	47	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	45	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	45
4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	48	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	46	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	47
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	48	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	47
6	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	43	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	43	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	43
7	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	48	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	47	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	47
8	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	31	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	35	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	33
9	5	5	5	4	4	3	5	5	4	4	44	5	4	4	4	4	5	5	4	4	3	42	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	45
10	3	3	3	3	4	1	3	3	3	4	30	3	3	3	2	3	3	3	3	4	1	28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	31
11	2	2	1	1	4	1	2	1	1	4	19	1	2	1	1	2	2	1	1	4	1	16	1	1	3	1	2	1	2	1	1	4	17
12	1	5	2	1	5	1	5	2	1	5	28	2	2	1	1	2	5	2	1	5	1	22	2	2	2	2	2	1	5	2	1	5	24
13	3	2	1	1	3	3	2	1	1	3	20	2	1	1	2	2	2	1	1	3	3	18	3	2	2	2	1	1	2	1	1	3	18
14	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
15	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	22	1	4	2	2	4	2	2	2	2	2	23	2	2	5	1	4	2	2	2	2	2	24
16	5	2	2	2	2	1	2	2	2	2	22	2	5	1	1	4	2	2	2	2	1	22	3	2	4	2	5	1	2	2	2	2	25
17	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	16	2	2	1	1	5	2	2	1	1	2	19	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	15
18	4	2	2	2	3	1	2	2	2	3	23	1	5	1	2	5	2	2	2	3	1	24	2	1	4	1	5	1	2	2	2	3	23
19	3	2	2	1	2	2	2	2	1	2	19	1	3	1	2	3	2	2	1	2	2	19	1	1	4	1	3	1	2	2	1	2	18
20	4	2	2	2	3	2	2	2	2	3	24	2	2	1	3	2	2	2	2	3	2	21	3	2	5	2	2	1	2	2	2	3	24
21	2	2	3	2	2	1	2	3	2	2	21	2	2	1	2	4	2	3	2	2	1	21	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	20
22	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	15	1	1	2	1	2	2	2	1	1	2	15	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	13
23	1	4	4	2	1	1	4	4	2	1	24	2	2	2	2	4	4	4	2	1	1	24	1	1	2	2	2	4	4	2	1	21	21
24	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	14	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	13	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	12
25	1	2	2	1	3	1	2	2	1	3	18	3	3	1	2	3	2	2	1	3	1	21	2	1	3	3	3	1	2	2	1	3	21
26	1	1	2	1	3	2	1	2	1	3	17	3	4	2	2	3	1	2	1	3	2	23	1	1	3	3	4	2	1	2	1	3	21
27	2	2	1	2	4	1	2	1	2	4	21	5	4	4	4	2	2	1	2	4	1	29	2	2	4	5	5	2	2	1	2	4	29
28	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	16	4	5	5	5	5	1	1	1	4	1	32	1	2	4	5	4	2	1	1	1	4	25
29	1	1	2	1	3	2	1	2	1	3	17	2	3	3	3	1	1	2	1	3	2	21	2	1	3	3	3	1	1	2	1	3	20

X1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	12	28.6	28.6	28.6
2	11	26.2	26.2	54.8
3	6	14.3	14.3	69.0
4	7	16.7	16.7	85.7
5	6	14.3	14.3	100.0
Total	42	100.0	100.0	

X2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	6	14.3	14.3	14.3
2	22	52.4	52.4	66.7
3	6	14.3	14.3	81.0
4	2	4.8	4.8	85.7
5	6	14.3	14.3	100.0
Total	42	100.0	100.0	

X3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	10	23.8	23.8	23.8
2	17	40.5	40.5	64.3
3	8	19.0	19.0	83.3
4	1	2.4	2.4	85.7
5	6	14.3	14.3	100.0
Total	42	100.0	100.0	

X4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	16	38.1	38.1	38.1
2	14	33.3	33.3	71.4
3	5	11.9	11.9	83.3
4	5	11.9	11.9	95.2
5	2	4.8	4.8	100.0
Total	42	100.0	100.0	

X5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	9.5	9.5	9.5
2	7	16.7	16.7	26.2
3	15	35.7	35.7	61.9
4	11	26.2	26.2	88.1
5	5	11.9	11.9	100.0
Total	42	100.0	100.0	

X6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	17	40.5	40.5	40.5
2	14	33.3	33.3	73.8
3	4	9.5	9.5	83.3
4	5	11.9	11.9	95.2
5	2	4.8	4.8	100.0
Total	42	100.0	100.0	

X7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	6	14.3	14.3	14.3
2	22	52.4	52.4	66.7
3	6	14.3	14.3	81.0
4	2	4.8	4.8	85.7
5	6	14.3	14.3	100.0
Total	42	100.0	100.0	

X8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	10	23.8	23.8	23.8
2	17	40.5	40.5	64.3
3	8	19.0	19.0	83.3
4	1	2.4	2.4	85.7
5	6	14.3	14.3	100.0
Total	42	100.0	100.0	

X9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	16	38.1	38.1	38.1
2	14	33.3	33.3	71.4
3	5	11.9	11.9	83.3
4	5	11.9	11.9	95.2
5	2	4.8	4.8	100.0
Total	42	100.0	100.0	

X10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	9.5	9.5	9.5
2	7	16.7	16.7	26.2
3	15	35.7	35.7	61.9
4	11	26.2	26.2	88.1
5	5	11.9	11.9	100.0
Total	42	100.0	100.0	

X21

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	9	21.4	21.4	21.4
2	11	26.2	26.2	47.6
3	7	16.7	16.7	64.3
4	9	21.4	21.4	85.7
5	6	14.3	14.3	100.0
Total	42	100.0	100.0	

X22

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	5	11.9	11.9	11.9
2	10	23.8	23.8	35.7
3	8	19.0	19.0	54.8
4	11	26.2	26.2	81.0
5	8	19.0	19.0	100.0
Total	42	100.0	100.0	

X23

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	14	33.3	33.3	33.3
2	6	14.3	14.3	47.6
3	6	14.3	14.3	61.9
4	12	28.6	28.6	90.5
5	4	9.5	9.5	100.0
Total	42	100.0	100.0	

X24

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	9	21.4	21.4	21.4
2	14	33.3	33.3	54.8
3	7	16.7	16.7	71.4
4	5	11.9	11.9	83.3
5	7	16.7	16.7	100.0
Total	42	100.0	100.0	

X25

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	4.8	4.8	4.8
2	12	28.6	28.6	33.3
3	7	16.7	16.7	50.0
4	14	33.3	33.3	83.3
5	7	16.7	16.7	100.0
Total	42	100.0	100.0	

X26

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	6	14.3	14.3	14.3
2	22	52.4	52.4	66.7
3	6	14.3	14.3	81.0
4	2	4.8	4.8	85.7
5	6	14.3	14.3	100.0
Total	42	100.0	100.0	

X27

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	10	23.8	23.8	23.8
2	17	40.5	40.5	64.3
3	8	19.0	19.0	83.3
4	1	2.4	2.4	85.7
5	6	14.3	14.3	100.0
Total	42	100.0	100.0	

X28

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	16	38.1	38.1	38.1
2	14	33.3	33.3	71.4
3	5	11.9	11.9	83.3
4	5	11.9	11.9	95.2
5	2	4.8	4.8	100.0
Total	42	100.0	100.0	

X29

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	9.5	9.5	9.5
2	7	16.7	16.7	26.2
3	15	35.7	35.7	61.9
4	11	26.2	26.2	88.1
5	5	11.9	11.9	100.0
Total	42	100.0	100.0	

X210

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	17	40.5	40.5	40.5
2	14	33.3	33.3	73.8
3	4	9.5	9.5	83.3
4	5	11.9	11.9	95.2
5	2	4.8	4.8	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Y1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	14	33.3	33.3	33.3
2	12	28.6	28.6	61.9
3	10	23.8	23.8	85.7
4	6	14.3	14.3	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	16	38.1	38.1	38.1
2	13	31.0	31.0	69.0
3	6	14.3	14.3	83.3
4	3	7.1	7.1	90.5
5	4	9.5	9.5	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Y3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	7.1	7.1	7.1
2	10	23.8	23.8	31.0
3	13	31.0	31.0	61.9
4	9	21.4	21.4	83.3
5	7	16.7	16.7	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Y4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	9	21.4	21.4	21.4
2	13	31.0	31.0	52.4
3	7	16.7	16.7	69.0
4	8	19.0	19.0	88.1
5	5	11.9	11.9	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Y5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	7	16.7	16.7	16.7
2	10	23.8	23.8	40.5
3	8	19.0	19.0	59.5
4	11	26.2	26.2	85.7
5	6	14.3	14.3	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Y6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	18	42.9	42.9	42.9
2	12	28.6	28.6	71.4
3	3	7.1	7.1	78.6
4	7	16.7	16.7	95.2
5	2	4.8	4.8	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Y7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	6	14.3	14.3	14.3
2	22	52.4	52.4	66.7
3	6	14.3	14.3	81.0
4	2	4.8	4.8	85.7
5	6	14.3	14.3	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Y8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	10	23.8	23.8	23.8
2	17	40.5	40.5	64.3
3	8	19.0	19.0	83.3
4	1	2.4	2.4	85.7
5	6	14.3	14.3	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Y9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	16	38.1	38.1	38.1
2	14	33.3	33.3	71.4
3	5	11.9	11.9	83.3
4	5	11.9	11.9	95.2
5	2	4.8	4.8	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Y10

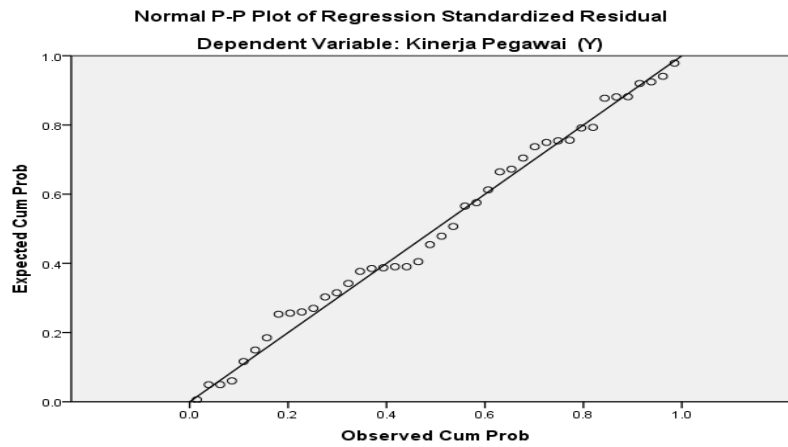
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	9.5	9.5	9.5
2	7	16.7	16.7	26.2
3	15	35.7	35.7	61.9
4	11	26.2	26.2	88.1
5	5	11.9	11.9	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Tabel 4.37 Hasil Uji Validita

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	74.95	765.607	.730	.	.975
X2	75.05	768.925	.804	.	.974
X3	75.14	762.174	.865	.	.974
X4	75.45	766.156	.876	.	.974
X5	74.43	782.153	.660	.	.975
X6	75.50	780.793	.646	.	.975
X7	75.05	768.925	.804	.	.974
X8	75.14	762.174	.865	.	.974
X9	75.45	766.156	.876	.	.974
X10	74.43	782.153	.660	.	.975
X21	74.76	771.308	.680	.	.975
X22	74.40	780.783	.580	.	.976
X23	74.90	771.113	.652	.	.975
X24	74.88	775.473	.622	.	.975
X25	74.29	793.429	.455	.	.976
X26	75.05	768.925	.804	.	.974
X27	75.14	762.174	.865	.	.974
X28	75.45	766.156	.876	.	.974
X29	74.43	782.153	.660	.	.975
X210	75.50	780.793	.646	.	.975
Y1	75.38	774.583	.840	.	.974
Y2	75.38	758.583	.916	.	.974
Y3	74.40	781.905	.635	.	.975
Y4	74.88	771.278	.707	.	.975
Y5	74.60	775.027	.655	.	.975
Y6	75.45	761.912	.882	.	.974
Y7	75.05	768.925	.804	.	.974
Y8	75.14	762.174	.865	.	.974
Y9	75.45	766.156	.876	.	.974
Y10	74.43	782.153	.660	.	.975

Tabel 4.38 Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.976	.976	30

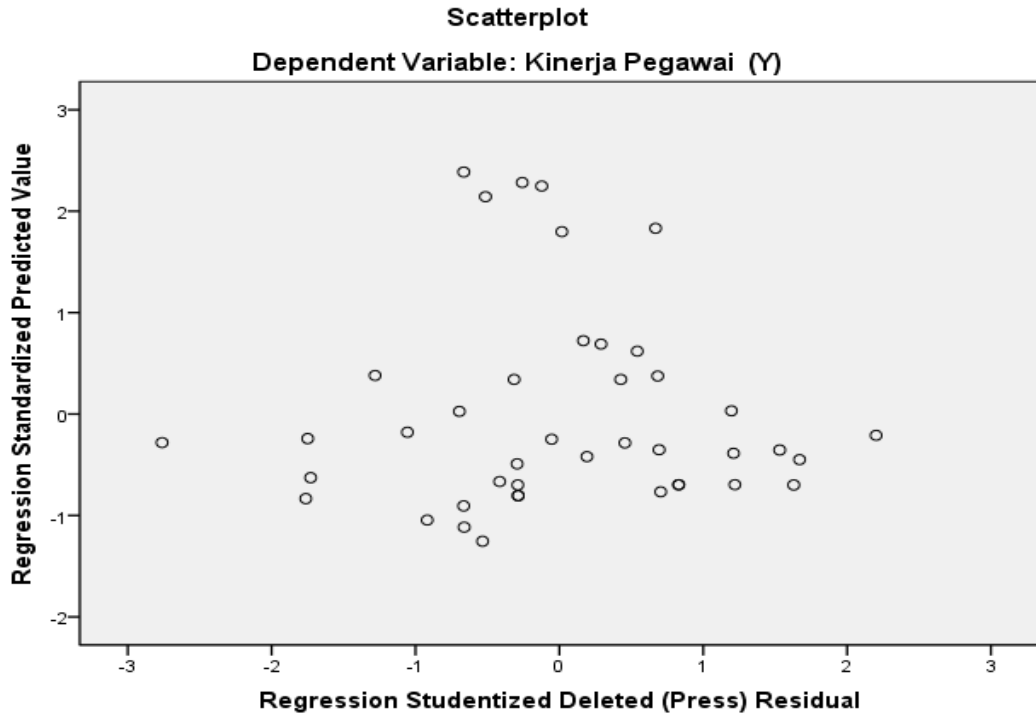


Tabel 4.39 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Stres Kerja (X1)	.205	4.874
Kompensasi (X2)	.205	4.874

Coefficients^a

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)



Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Pegawai (Y)	25.55	10.037	42
Stres Kerja (X1)	25.12	10.073	42
Kompensasi (X2)	26.90	9.406	42

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3844.550	2	1922.275	262.262	.000 ^a
	Residual	285.854	39	7.330		
	Total	4130.405	41			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X2), Stres Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Persamaan Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	-.367	1.281	
	Stres Kerja (X1)	.667	.093	.670
	Kompensasi (X2)	.340	.099	.319

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4.43 Hasil Uji-t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.367	1.281		-.286	.776
	Stres Kerja (X1)	.667	.093	.670	7.200	.000
	Kompensasi (X2)	.340	.099	.319	3.430	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.965 ^a	.931	.927	2.707

a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X2), Stres Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, R. (2019). Analisis Kualitas Sistem Informasi Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan Pdam Tirta Wampu Stabat. *Jurnal Manajemen Bisnis (JMB)*, 31(1), 15-21.
- Ananda, G. C. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Frekuensi Beli Konsumen Pada Pasar Swalayan Maju Bersama Marendal Medan. *Jurnal Abdi Ilmu*, 12(2), 20-32.
- Andika, R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jumant*, 11(1), 189-206.
- Asih, S. (2018). Pengaruh Kontribusi Pajak Daerah, Pendapatan Asli Daerah, Retribusi Daerah Dan Bagi Hasil Pajak Terhadap Belanja Daerah Dengan Pertumbuhan Ekonomi Sebagai Variabel Moderating Pemerintah Kabupaten Dan Kota. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 9(1), 177-191.
- Aspan, H. (2017). "Good Corporate Governance Principles in the Management of Limited Liability Company. *International Journal of Law Reconstruction*, Volume 1 No. 1, pp. 87-100.
- Ardian, N. (2019). Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB. *JEpa*, 4(2), 119-132.
- Fauji, Nur Darmawan, Deni dan Kunkun. (2013), *Sistem Informasi Manajemen*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Harahap, R. (2018). Analisa Kepuasan Kerja Karyawan Di Cv. Rezeki Medan. *JumANT*, 8(2), 97-102.
- Hariyono, & Amirul, Hadi, (2009), *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Bandung:Pustaka Setia.
- Hermita, (2011), *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Semen Tonasa (PERSERO)* Pongkp.e Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Hasanudin Makasar.
- Hasibuan, S.P. Maluya, (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan Kesepuluh, Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, H. A., Purba, R. B., & Siahaan, A. P. U. (2016). Productivity assessment (performance, motivation, and job training) using profile matching. *SSRG Int. J. Econ. and Management Stud*, 3(6).
- Harsuko, Riniwati. (2011), *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM*. UB Press: Malang.

- Hidayat, R. (2018). Kemampuan Panel Auto Regressiv Distributed Lag Dalam Memprediksi Fluktuasi Saham Property And Real Estate Indonesia. *JEpa*, 3(2), 133-149.
- Indrawan, M. I., & SE, M. (2015). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Mutasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Ahmad Yani Medan. *Jurnal Ilmiah Integritas*, 1(3).
- Indrawan, M. I. (2019). Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kecamatan Binjai Selatan. *Jurnal Abdi Ilmu*, 10(2), 1851-1857
- Notoatmodjo, (2012), *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Gramedia, Jakarta.
- Michael Porter, Michael, E. (2011), *Strategi Bersaing (Competitive strategy)*. Tangerang: Karisma publishing group.
- Martoyo (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alfabeta, Bandung.
- Nasution, A. P., & Malikhah, I. (2021). Identifikasi Strategi Keberhasilan Layanan E-Government Di Kota Medan. *Jurnal Akuntansi Bisnis Dan Publik*, 11(2), 38-45.
- Quick dan Quick (2014), *Organizational Stress And Preventive Management*. USA: McGraw-Hill, Inc.
- Pratama, S. (2019). Analisa Pengaruh Sumberdaya Manusia, Prasarana Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Studi Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jumant*, 11(1), 235-250.
- Pratama, S. (2019). Effect of Organizational Communication and Job Satisfaction on Employee Achievement at Central Bureau of Statistics (BPS) Binjai City.
- Rahayu, S. (2018). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. Langkat Nusantara Kepong Kabupaten Langkat. *JUMANT*, 9(1), 115-132.
- Robbin (2012), S. & Judge, T. (2012). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Rice, (2012), *Manajemen Personalia*. Edisi 4, Pustaka Binawan Presindo FE-UGM, Yogyakarta
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. (2015),. “*Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*; Edisi Ketiga”. PT. Raja Grafindo: Jakarta.
- Riani, Asri Laksmi Riani, (2011), *Budaya organisasi*, Yogyakarta : Graha Ilmu
- Rizky, M. C., & Ardian, N. (2019). Enhance Employee Performance For Increase Work Motivation On Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Journal Homepage: Http://Ijmr. Net. In*, 7(08).

- Samrin, S., Irawan, M., & Se, M. (2019). Analisis Blue Ocean Strategy Bagi Industri Kerajinan Di Kota Tanjung Balai. *Jurnal Manajemen*, 11(1).
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto (2015), *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, edisi 2, Jakarta, PT. Bumi Aksara,
- Setiawan, A. & Pratama, S.(2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Efektif Dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Bintang Anugerah Sejahtera. *Jumant*, 11(1), 19-34.
- Setiawan, N. (2018). Peranan Persaingan Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan (Resistensi Terhadap Transformasi Organisasional). *Jumant*, 6(1), 57-63.
- Sutrisno, Edi. (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Siagian (2013), *Manajemen Keuangan Teori, Konsep dan Aplikasi*. Edisi Pertama Cetakan Kedua. Ekonisia,:Yogyakarta.
- Simamora Henry (2014), *Akuntansi Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat
- Sinambela, Lijan Poltak. Dkk. (2012), *.Reformasi Pelayanan Publik*. Jakarta: Bumi Aksara
- Setiyana, (2013), *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Ghalia, Jakarta.
- Suharto & Cahyono (2005), *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah*, jurnal, JRBI Vol. 1, Yogyakarta
- Suyadi Prawirosentono (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan*. Edisi 1. Cetakan Kedelapan. BPFE. Yogyakarta
- Sugiyono (2014), *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta
- Situmorang, Ginting, Paham dan Syafrizal H (2008), *Filsafat dan Metode Riset*, USU Press, Medan.
- Yamin dan Kurniawan, Sofyan dan Heri (2009), *Partial Least Square Path Modeling*. Salemba Infotek
- Yusuf, A. Muri, (2015), *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Wakhyuni, E. (2018, October). An Empirical Investigation of the Effect of Workload and SOPs on Employees Work Morale. In International Conference of ASEAN Prespective and Policy (ICAP) (Vol. 1, No. 1, pp. 251-257).