

PENGARUH KOMPENSASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MARKETING PT. HOHO PEKANBARU

By

RIZAL G

SAMSIR

CHAIRUL AMSAL

Rizal475@rocketmail.com

EFFECT OF STRESS ON THE COMPENSATION AND EMPLOYEE PERFORMANCE MARKETING PT. HOHO PEKANBARU

ABSTRACT

This research was conducted with descriptive and quantitative methods that use primary data and secondary data obtained through interviews / interview and questionnaire study. Respondents were drawn were 58 people. These samples are used for the purpose of collecting the necessary data in the descriptive analysis determined accidental random sampling.

Descriptive analysis of the results it can be concluded that the results of the study are the results of the overall respondents about factors at work compensation of employees of PT. HOHO Pekanbaru in the category are not good, the results are the results of the overall respondents regarding employee discipline factor PT. HOHO Pekanbaru in quite well and the results of that research respondents overall results of the performance factors of employees of PT. HOHO Pekanbaru in a category quite well.

Of both the independent variables are X1 (compensation) and X2 (work stress) are the most dominant influence on the performance of employees of PT. HOHO Pekanbaru is compensation (X1), it can be seen from the t value for X1 is equal to 8,276 while the t-table is (0.05, 55) = 1.672 because $t(8276) > t\text{ table}(1.672)$ then H_0 significant.

Therefore, the authors advise leaders should consider the issue of compensation to be received by the employee, because of the work that employees do a compensation factor can be determined motivation and employee morale in the work so that it can have an impact on labor discipline and employee performance.

Keywords: Compensation, Job Stress and Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Dalam meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian

kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi. Melalui proses-proses tersebut, karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas

pekerjaan mereka karena para karyawan telah terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka.

Sedangkan pemberian kompensasi, lingkungan kerja yang baik serta pemberian motivasi pada dasarnya adalah hak para karyawan dan merupakan kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi para karyawannya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan. Eberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada instansi atau organisasi termasuk pelayanan kualitas yang disajikan.

Kompensasi menurut Hasibuan (2009:19) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.

Pada dasarnya sangat banyak penyebab timbulnya stress dalam bekerja, diantaranya adalah faktor yang ditemukan di dalam pekerjaan, yaitu beban kerja, kecemasan, kejenuhan, penempatan karyawan, sikap pimpinan, peralatan kerja yang kurang memadai, konflik pekerjaan, ketidakjelasan peran serta faktor di luar pekerjaan masalah-masalah di dalam keluarga antara lain seperti finansial, anak, kesehatan dan lingkungan tempat tinggal (Nitisemito, 2006:30).

PT. HOHO Pekanbaru merupakan singkatan dari

Hampan Orion Hasil Optimal yang adalah salah satu *Dealer Resmi* sepeda motor yang ber merk Honda. PT. HOHO Pekanbaru sendiri berdiri sejak tahun 2005 yang merupakan pengembangan dari HOHO yang terletak di Jalan Riau yang sudah berdiri sejak tahun 1997 yang dipelopori oleh Bp. Juso sebagai Kepala Cabang. Mengingat penjualan sepeda motor Honda semakin meluas dan sudah tidak terlayani lagi, maka dibangun dealer HOHO yang baru yang dipelopori oleh Bp. Bhaskara yang terletak di daerah Marpoyan.

Dalam jalannya perusahaan maka tidak terlepas dari peran penting karyawan terutama karyawan marketing sebagai pemasar produk yang akan berdampak lancarnya penjualan produk yang dijual. Adapun jumlah karyawan PT. HOHO Pekanbaru

Dapat diketahui bahwa pada tahun 2008 dengan jumlah karyawan sebanyak 50 orang jumlah karyawan yang keluar sebanyak 10 orang dan karyawan yang masuk sebanyak 6 orang, sedangkan pada tahun 2009 dengan jumlah karyawan pada tahun 2008 dengan jumlah karyawan sebanyak 53 orang jumlah karyawan yang keluar sebanyak 12 orang dan karyawan yang masuk sebanyak 9 orang, pada tahun 2010 dengan jumlah karyawan sebanyak 52 orang jumlah karyawan yang keluar sebanyak 18 orang dan karyawan yang masuk sebanyak 12 orang, kemudian pada tahun 2011 dengan jumlah karyawan sebanyak 50 orang jumlah karyawan yang keluar sebanyak 12 orang dan karyawan yang masuk sebanyak 18 orang dan pada tahun 2012 dengan jumlah

karyawan sebanyak 58 orang jumlah karyawan yang keluar sebanyak 9 orang dan karyawan yang masuk sebanyak 3 orang. Hasil kinerja karyawan dapat dilihat dari penjualan, absensi, turnover, karena dalam bekerja dapat diketahui 40% dari karyawan keluar dari pekerjaan karena kinerja karyawan tersebut yang tidak baik dan 60% karyawan yang melakukan pengunduran diri. Banyaknya jumlah karyawan yang keluar setiap tahunnya pada perusahaan ini dapat disebabkan karena semakin tingginya target penjualan yang harus dicapai karyawan dalam bekerja agar kinerja serta jabatannya semakin meningkat.

Berdasarkan Tabel dapat diketahui masing-masing target penjualan dari karyawan marketing yaitu dengan jumlah karyawan marketing freelance sebanyak 58 orang diberi target penjualan masing-masing sebanyak 5 unit/bulan atau Rp. 5.000.000 – Rp. 10.000.000,- dan pencapaian target sebesar 77.6% atau sebanyak 45 orang karyawan marketing freelance yang mencapai target sedangkan dengan jumlah karyawan marketing sebanyak 23 orang diberi target masing-masing 10unit/bulan atau Rp. 15.000.000 – Rp. 30.000.000,- dan pencapaian target sebesar 87% atau sebanyak 20 orang karyawan marketing tetap yang mencapai target. Semakin tingginya pencapaian target yang ditetapkan perusahaan karena semakin tinggi pula hasil produksi serta penjualan sehingga menuntut karyawan dapat bekerja lebih baik lagi. Permasalahan dalam pencapaian target penjualan ini juga menjadi masalah besar bagi karyawan karena apabila pencapaian target tidak

tercapai maka karyawan tidak memperoleh insentif yang diberikan perusahaan. Adapun target penjualan pada PT. HOHO Pekanbaru adalah sebagai berikut :

Tabel 1.3. Target dan realisasi Penjualan PT. HOHO Pekanbaru Periode Tahun 2008 - 2012

Tahun	Target penjualan	Realisasi penjualan	% pencapaian
2008	2879	2559	88,89%
2009	2887	2563	88.78%
2010	2972	2883	97.01%
2011	3146	3067	97.49%
2012	3446	2818	81.78%

Sumber : PT. HOHO Pekanbaru

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan bahwa terjadi fluktuasi pencapaian penjualan dari yang direncanakan sebelumnya. Dilihat dari tabel 3 terjadi pergerakan kenaikan yang signifikan dari 2009 ke 2010 yang hampir mencapai puncak yakni kenaikan sebesar 9.23% yang disusul naik lagi sebesar 0.49%. Tetapi terjadi penurunan yang signifikan dari 2010 ke 2011 yakni sebesar 15.71%. Semakin tingginya pencapaian target yang ditetapkan perusahaan karena semakin tinggi pula hasil produksi serta penjualan sehingga menuntut karyawan dapat bekerja lebih baik lagi. Permasalahan dalam pencapaian target penjualan ini juga menjadi masalah besar bagi karyawan karena apabila pencapaian target tidak tercapai maka karyawan tidak memperoleh insentif yang diberikan perusahaan.

Tidak tercapainya pencapaian target penjualan ini juga dapat menyebabkan stress kerja bagi

karyawan. Hal ini salah satu yang diakibatkan dari pengalaman stress kerja karyawan yang terjadi dalam bekerja. Apabila permasalahan tersebut tidak dicarikan solusinya maka dikawatirkan akan menghambat tingkat kinerja karyawan diperusahaan tersebut, yang tentunya akan membawa dampak lanjutan yang lebih luas lagi, baik bagi perusahaan maupun karyawannya.

Salah satu usaha dalam menciptakan kinerja karyawan salah satunya dengan memberikan insentif yang sesuai dengan hasil kerja karyawan. Untuk itu melalui kebijakan perusahaan maka mengeluarkan kebijakan pemberian insentif berdasarkan penjualan produk yang dicapai karyawan tersebut.

Kompensasi juga merupakan penghargaan yang diberikan karyawan baik langsung maupun tidak langsung baik dalam bentuk financial maupun non financial yang adil kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan manapun guna meningkatkan kinerja karyawannya. Adapun bentuk kompensasi financial adalah gaji, tunjangan, bonus, dan komisi. Sedangkan untuk kompensasi non-financial diantaranya pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja serta lingkungan kerja yang mendukung.

Untuk melihat jumlah insentif yang diberikan PT. HOHO Pekanbaru adalah sebagai berikut :

Tabel 1.4. Jumlah Kompensasi Financial yang diterima Karyawan Tetap dan Freelance

Karyawan Freelance		Karyawan Tetap	
Penjualan	Insentif	Penjualan	Insentif
1-5 unit	Rp. 118.000 /unit	1-5 unit	Rp. 125.000 /unit
6-10 unit	Rp. 125.000 /unit	6-10 unit	Rp. 150.000 /unit
11-15 unit	Rp. 150.000 /unit	11-15 unit	Rp. 200.000 /unit
Dan seterusnya	Dan seterusnya	Dan seterusnya	Dan seterusnya

Sumber : PT. HOHO Pekanbaru

Berdasarkan Tabel 4 diketahui jumlah kompensasi financial yang diterima karyawan marketing tetap berbeda dengan jumlah kompensasi yang diterima pada karyawan marketing freelance. Jumlah kompensasi yang diterima karyawan tetap lebih besar daripada kompensasi yang diterima karyawan freelance. Jumlah kompensasi yang diterima karyawan marketing ini dapat diketahui atau diterima berdasarkan jumlah penjualan yang telah ditargetkan oleh perusahaan. Jika semakin banyak jumlah penjualan yang dilakukan karyawan maka semakin banyak pula kompensasi financial yang akan diterima karyawan tersebut. Selain kompensasi financial, karyawan juga menerima kompensasi non financial, yang dapat dilihat pada table berikut ini :

Tabel 1.5. Jumlah Kompensasi Non Financial yang diterima Karyawan Tetap dan Freelance

Karyawan Tetap	Karyawan Freelance
Jamsostek	Tidak menerima
Tunjangan Hari Raya	Tidak menerima
Bonus Lainnya	Tidak menerima

Sumber : PT. HOHO Pekanbaru

Berdasarkan Tabel 5 diatas dapat diketahui jumlah kompensasi non financial berupa jamsostek, tunjangan hari raya dan bonus lainnya yang diberikan perusahaan, tetapi pemberian kompensasi non financial ini hanya diberikan pada karyawan marketing tetap saja sedangkan karyawan marketing freelance tidak menerima kompensasi non financial tersebut.

Selain penerimaan kompensasi yang berbeda antara karyawan marketing tetap dan freelance juga dibedakan dari sistem penggajian yang diterima karyawan tersebut. Gaji yang diperoleh karyawan marketing tetap diberikan dengan standar UMR sedangkan gaji yang diberikan kepada karyawan marketing freelance hanya diberi uang makan sebesar Rp. 25.000/hari selama 26 hari kerja dengan jumlah gaji yang diterima sebesar Rp. 650.000. Selain kompensasi dan gaji, perbedaan selanjutnya ada pada perjanjian kontrak kerja. Pada karyawan marketing tetap memiliki kontrak kerja dengan perusahaan. Sedangkan pada karyawan marketing freelance ini tidak memiliki kontrak

kerja terikat atau tertulis namun ada beberapa perjanjian atau komitmen yang diajukan perusahaan kepada karyawan freelance, yaitu :

1. Target karyawan freelance (Junior) setiap bulan adalah penjualan 1 – 5 unit dan pemutusan hubungan kerja dilakukan apabila dalam 3bulan tidak melakukan penjualan sama sekali (setelah diberi surat peringatan).
2. Karyawan freelance yang melakukan penjualan sebanyak 30 unit/3 bulan akan diangkat menjadi karyawan tetap (senior).
3. Karyawan tetap yang tidak mencapai target yaitu 10 unit/bulan maka akan diturunkan kembali menjadi karyawan freelance (setelah diberi surat peringatan).

Dari target yang diberikan kepada karyawan yang jumlahnya cukup tinggi serta pemberian kompensasi baik financial maupun non financial yang berbeda yang diberikan kepada karyawan tetap dan freelance sehingga dapat menyebabkan stress bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan. Beban kerja yang semakin tinggi tetapi kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan harapan karyawan freelance. Karyawan freelance juga tidak diberi kontrak kerja sehingga karyawan merasa tidak memiliki keterikatan langsung dengan perusahaan.

Oleh karena itu, masalah stress sangat penting untuk diperhatikan, karna tingkat stress yang tinggi dan berkelanjutan berdampak pada aktivitas karyawan. Dari segi penjualan, karyawan dituntut untuk mampu memberikan

pelayanan secara teratur dan tepat waktu yang harus didukung oleh sikap ramah tamah, sopan santun dan mau bersabar serta mau menyisihkan waktunya untuk mendengarkan keluhan-keluhan konsumen dengan memberikan informasi-informasi yang jelas dan mudah di mengerti. Bagaimana hal tersebut bisa dilakukan jika karyawan mengalami stress, karena seorang yang mengalami stress mempunyai perilaku mudah marah, murung, gelisah, cemas dan semangat kerja yang rendah, serta menurunnya kinerja karyawan dalam memberikan pelayanan yang tentunya akan mendatangkan keluhan dari konsumen.

Dari uraian-uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih jauh mengenai kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap pencapaian kinerja karyawan dengan judul : **“PENGARUH KOMPENSASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MARKETING PT. HOHO PEKANBARU”**.

Perumusan Masalah

Dari uraian pada latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, maka perumusan masalahnya adalah :

1. Bagaimanakah pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan marketing PT. HOHO Pekanbaru?
2. Faktor manakah yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan marketing PT. HOHO Pekanbaru?

Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan marketing PT. HOHO Pekanbaru.
- b. Untuk menganalisis faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan marketing PT. HOHO Pekanbaru.

2. Manfaat

- a. Bagi organisasi diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi mahasiswa lain yang akan melakukan penelitian dengan permasalahan yang sama dimasa yang akan datang.
- b. Bagi peneliti diharapkan untuk dapat meningkatkan ilmu dalam bidang manajemen sumber daya manusia terutama menyangkut permasalahan kompensasi, stres kerja dan kinerja.
- c. Bagi pimpinan diharapkan dapat menjadi salah satu bahan masukan bagi pihak manajemen tentang pentingnya kompensasi, stres kerja dan kinerja.

Tinjauan Pustaka Kinerja

Pengertian kinerja menurut Siagian (2008:166) adalah suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar yang telah ditentukan

oleh organisasi kepada karyawan sesuai dengan *job description*.

Pengertian kinerja menurut Manullang (2008:132) adalah Suatu keadaan yang menunjukkan banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan atau dihasilkan seorang individu atau sekelompok kerja sesuai dengan *job description* mereka masing-masing.

Kinerja menurut Mangkunegara (2007:63) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”.

Kemudian menurut Hasibuan (2009:34) mengemukakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Kartono (2006:32) pengertian dari kinerja adalah kemampuan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang telah ditentukan oleh instansi kepada karyawan sesuai dengan job yang diberikan kepada masing-masing karyawan.

Untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja individu, perlu dilakukan pengkajian terhadap teori kinerja. Secara umum faktor fisik dan non fisik sangat mempengaruhi. Berbagai kondisi lingkungan fisik sangat mempengaruhi kondisi karyawan dalam bekerja. Selain itu, kondisi lingkungan fisik juga akan mempengaruhi berfungsinya faktor lingkungan non fisik. Pada kesempatan ini pembahasan kita

fokuskan pada lingkungan non-fisik, yaitu kondisi-kondisi yang sebenarnya sangat melekat dengan sistem manajerial perusahaan.

Menurut Handoko (2010:98), faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

- a. Keterampilan atau Pengalaman Orang yang mempunyai pendidikan yang rendah, jelas mempunyai keterampilan yang kurang, begitu juga orang yang sudah berpendidikan agak tinggi masih tetap mempunyai produktivitas yang rendah. Oleh sebab itu, maka perlu adanya keterpaduan antara keterampilan dengan pengalaman kerja. Tenaga kerja yang masih muda atau baru mulai mengikuti karier, biasanya bekerja agak kurang pengalaman, hal ini dapat diatasi dengan cara mengikuti pelatihan kerja di luar atau pada tempat kerja untuk meningkatkan keterampilan.
- b. Faktor Pendidikan
Perusahaan perindustrian biasanya direkrut dari orang-orang yang kurang mempunyai pendidikan yang tinggi, perusahaan hanya membutuhkan kesehatan fisik yang kuat untuk bekerja. Pendidikan yang kurang dari pekerja akan menyebabkan penurunan produktivitas kerja.
- c. Umur
Umur seseorang tenaga kerja agaknya dapat dijadikan sebagai tolak ukur dari produktivitas, akan tetapi hal tersebut tidak selalu begitu.

Tetapi pengajaran karier seseorang selalu diimbangi dengan jumlah umur, dimana semakin bertambah lama orang itu bekerja, maka produktivitas dari orang tersebut akan meningkat.

- d. Sarana Penunjang
Tingkat kemampuan pimpinan untuk menumbuhkan motivasi kerjasama yang baik antara para pekerja serta mengadakan pembagian kerja yang jelas antara semua karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat produktivitas. Disamping itu dapat juga berupa penerapan teknologi sarana produksi yang cukup canggih, hal ini akan menyebabkan tugas atau kerja dari karyawan tersebut berkurang.
- e. Faktor Semangat dan Kegairahan Kerja
Dengan adanya dorongan moril terhadap para pekerja akan meningkatkan produktivitas kerja. Dorongan moril tersebut dapat berupa memberikan semangat dan kegairahan kerja kepada para pekerja. Seperti yang dikemukakan oleh pakar manajemen, serangat dan kegairahan kerja merupakan problematik yang harus mendapat perhatian yang serius.
- f. Faktor Motivasi
Faktor motivasi adalah suatu dorongan dalam diri karyawan untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar

mampu mencapai kinerja dengan predikat yang bagus.

Kompensasi

Menurut Handoko (2010:156), “Suatu cara meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan adalah melalui kompensasi”. Kompensasi penting bagi pegawai sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara karyawan itu sendiri, keluarga, dan masyarakat”.

Senada dengan itu Veithzal (2009:357) mengemukakan bahwa, “Kompensasi menjadi alasan utama mengapa kebanyakan orang mencari pekerjaan”.

Definisi kompensasi yang diungkapkan para ahli beraneka ragam. Komaruddin (2007:63) mengemukakan bahwa, “Kompensasi (yang secara tradisional disebut ‘kontra prestasi’ dan kadang-kadang disebut juga ‘imbal jasa’) merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan karena karyawan itu memberikan bantuan untuk mencapai tujuan organisasi”.

Mengenai kompensasi Hasibuan (2009:19) mendefinisikannya sebagai berikut : “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan”.

Senada dengan Malayu, Simamora (2006:412) mengemukakan bahwa : Kompensasi diartikan sebagai semua bentuk kembalian finansial, jasa-jasa berwujud dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh pegawai sebagai

bagian dari sebuah hubungan kepegawaian. Kompensasi berkenaan dengan tidak hanya pada imbalan-imbalan intrinsik organisasi seperti pengakuan, kesempatan untuk promosi dan kesempatan kerja yang lebih menantang.

Bentuk kompensasi yang diterima oleh pegawai dari bentuk. Bentuk kompensasi yang didapat oleh setiap pegawai besarnya tidaklah selalu sama tergantung kondisi pekerjaan, lingkungan kerja, dan juga status. Veithzal (2009:360) membagi kompensasi menjadi empat komponen, yaitu gaji, upah, insentif dan kompensasi tidak langsung (*fringe benefit*).

Stres Kerja

Stres kerja adalah suatu keadaan yang tidak menyenangkan dan mengganggu pelaksanaan tugas dan kinerja individu yang tercipta segala tuntutan, perubahan dan beban yang ada dalam pekerjaan dan perusahaan. Akibat adanya stres kerja tersebut yaitu orang menjadi *nervous*, merasakan kecemasan yang kronis, peningkatan ketegangan pada emosi, proses berfikir dan emosi, proses berfikir dan kondisi fisik individu. Selain itu, sebagai hasil dari adanya stres kerja karyawan mengalami beberapa gejala stres yang dapat mengancam dan mengganggu pelaksanaan kerja mereka seperti: mudah marah dan agresi, tidak dapat relaks, emosi yang tidak stabil, sikap tidak mau bekerja sama, dan kesulitan dalam masalah tidur.

Menurut Robins (2008:318) stress kerja pada karyawan merupakan suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan dengan kesempatan, keterbatasan

atau tuntutan tidak sesuai dengan harapan dan hasil yang ingin dicapai dalam kondisi penting dan tidak menentu.

Menurut Hasibuan (2009:204) stress dapat diartikan sebagai suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Orang-orang mengalami stress menjadi *nervous* dan merasakan kecuatiran kronis, mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat rileks atau memperhatikan sikap yang tidak kooperatif. Menurut pendapat lain "stress adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang".

Menurut Siagian (2008:300) stress merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stress yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun diluarnya. Artinya karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada gilirannya berpengaruh pada prestasi kerjanya.

Menurut Robins (2008:794) "faktor-faktor potensial yang menyebabkan stres yaitu :

a. Faktor Lingkungan

Ketidakpastian lingkungan mempengaruhi desain dari struktur dari suatu organisasi, ketidakpastian itu juga mempengaruhi tingkat stres dikalangan karyawan dalam organisasi. Perubahan dalam siklus bisnis

menciptakan ketidakpastian ekonomi, bila ekonomi mengerut maka orang akan semakin mencemaskan keamanan mereka, ketidakpastian politik cenderung menimbulkan stres pada karyawan terutama apabila ada ancaman perubahan politik, ketidakpastian teknologi merupakan tipe ketiga yang dapat menyebabkan stres, karena inovasi baru dapat membuat keterampilan dan pengalaman kerja karyawan ketinggalan dalam periode waktu yang singkat.

b. Faktor Organisasi

Banyak sekali faktor organisasi yang menimbulkan stres seperti tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam suatu kurun waktu terbatas, beban kerja yang berlebihan, seorang pimpinan yang menuntut dan tidak peka serta lingkungan kerja yang tidak menyenangkan, pengawasan yang terlalu ketat merupakan beberapa contoh penyebab stres.

- Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang, faktor ini mencakup desain pekerjaan individu itu, kondisi kerja, dan tata letak kerja fisik.
- Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang

diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran yang dimainkan dalam organisasi itu, konflik peran menciptakan harapan harapan yang barang kali di rujukan atau dipuaskan.

- Tuntutan antar pribadi, adalah tekanan yang diciptakan oleh pimpinan dan karyawan lain, kurangnya kebutuhan sosial seperti kompensasi (gaji dan intensif) yang tinggi . struktur organisasi yang menentukan tingkat diferensiasi dalam organisasi, tingkat aturan dan peraturan dimana keputusan di ambil, aturan yang berlebihan dan kurangnya partisipasi dalam pengambilan keputusan yang berdampak pada seorang karyawan merupakan suatu contoh dari variabel.

c. Faktor Individual

Masalah keluarga merupakan masalah hubungan yang menciptakan stres di tempat kerja, persoalan keluarga, masalah pribadi seperti tingkat pendidikan, kemampuan dalam bekerja, pengalaman dan motivasi kerja serta karakteristik kepribadian bawahan salah satu

contohnya. factor individual yang penting dan mempengaruhi stres adalah kodrat itu kecenderungan dasar seseorang, artinya gejala stres yang di ungkapkan pada pekerjaan itu sebenarnya. Menurut Siagian (2008:63) stres dapat timbul sebagai akibat tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidaklarasan antara seseorang dengan lingkungannya dengan demikian, apabila sarana dan tuntutan tugas tidak selaras dengan kebutuhan dan kemampuan seseorang ia akan mengalami stres. Biasanya stres semakin kuat apabila seseorang menghadapi masalah yang bertubi-tubi

Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Secara historis, karyawan yang mendapatkan kompensasi yang hingga mendapatkan kepausan kerja, sehingga akan meningkatkan kinerjanya dengan lebih baik. Yang perlu diperhatikan dari manajemen sumber daya manusia ialah bagaimana mengkomunikasikan strategi perusahaan yang baik sehingga kesejahteraan karyawan dapat ditingkatkan melalui sistem penggajian yang ada. Kompensasi yang kurang akan menimbulkan ketidakpuasan kerja yang berdampak pada turunnya daya tarik pekerjaan, terjadi perputaran karyawan dan meningkatkan absensi

Ketidakpuasan ini akhirnya menimbulkan stres pada karyawan dan menurunkan kinerja (Zammuto, 2009; 129). Karyawan akan kehilangan persepsi terhadap perusahaan. Ini biasanya ditandai dengan keluhan berkepanjangan soal minimnya gaji yang diterima, yang lama kelamaan akan menimbulkan mogok kerja. Hubungan antara kompensasi dan kinerja juga dijelaskan dalam teori pengharapan yang mengatakan bahwa seseorang akan menghejarkan upaya-upaya tingkat tinggi untuk kinerjanya, apabila dengan tingkat kinerjanya yang tinggi diperoleh ganjaran (kompensasi) sesuai pengharapan (Robbins, 2008:189). Kompensasi merupakan salah satu faktor penting yang dapat menentukan kinerja karyawan. Bila pengupahan dan penggajian tidak diadministrasikan secara tepat, perusahaan bisa kehilangan para karyawannya yang baik, bahkan biop karyawan tidak kehar, mereka mungkin menjadi tidak puas terhadap perusahaan dan menurunkan kinerja dan produktivitas mereka (Handoko, 2010:156).

2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja hanya dapat dicapai apabila seseorang memiliki kesehatan yang baik, dalam artian tidak mengalami stress, karena stress jelas merupakan tekanan yang terjadi pada diri seseorang akibat adanya gejala ketidaksesuaian antara harapan dengan kenyataan yang dirasakan. Stress kerja lazimnya muncul akibat beban kerja yang terlalu berat sementara kemampuan untuk menyelesaikannya sangat terbatas atau lingkungan kerja yang

tidak sehat, sehingga dapat mengganggu kinerjanya.

Pada dasarnya tidak semua stress bersifat salah (*disfungsional*), tetapi secara umum stress memberikan dampak negative bagi karyawan seperti turunnya kinerja dalam konteks perubahan perilaku individu yang mengalami stress. Perubahan perilaku sebagai salah satu dari gejala stress yang umum ditemui mencakup perubahan dalam produktivitas, sering lupa, perubahan pola makan, menjadi perokok atau mengkonsumsi alkohol, berbicara dengan cepat, perasaan gelisah dan tidur tidak teratur. Bekerja dengan tekanan waktu yang luar biasa dan batas waktu yang mendesak dapat menciptakan stress yang hebat, namun walaupun demikian tergantung pada pribadi yang bersangkutan.

Dampak stress terhadap kepuasan jauh lebih langsung. Ketegangan yang dikaitkan dengan pekerjaan cenderung mengurangi kepuasan kerja umum. Meskipun stress tingkat rendah sampai sedang mungkin memperbaiki kinerja, para karyawan merasakan bahwa stress membuat tidak puas. Sedangkan menurut Tohardi (2008) bahwa turunnya semangat dan kegairahan dalam bekerja karena ada yang tidak terpuaskan dari harapan, keinginan dan kebutuhan yang ada pada karyawan atau pekerja/buruh tersebut. Konsekuensinya, stress yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun di luarnya. Artinya karyawan yang

bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negative yang pada gilirannya berpengaruh pada kinerja.

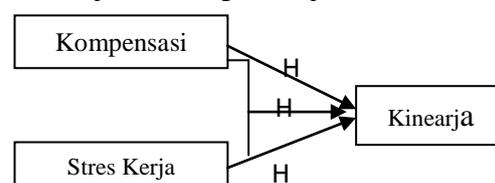
Mekanisme kerja dengan tekanan waktu yang luar biasa, akan menciptakan stress yang hebat, karena tuntutan penyelesaian tugas yang tidak seimbang sehingga seorang karyawan bisa mengalami kelelahan kerja dan membawa stress. Konsekuensinya, “karyawan yang mengalami kelelahan kerja akan berprestasi lebih buruk dibandingkan daripada karyawan yang masih penuh semangat.” Meskipun demikian, stress kerja sebenarnya bergantung kepada kemampuan dan keterampilan kerja yang dimiliki oleh individu bersangkutan karena memang ada individu yang menyukai tantangan.

Hipotesis

1. Diduga kompensasi dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan marketing PT. HOHO Pekanbaru.
2. Diduga kompensasi paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan marketing PT. HOHO Pekanbaru

Kerangka Pikiran

Dari beberapa identifikasi masalah yang diperoleh penulis di instansi ini maka perlu di berikan solusi untuk mengatasi permasalahan-permasalahan tersebut. Berikut ini merupakan kerangka pemikiran yang menjelaskan pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja.



Sumber : Data Olahan

Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah :

1. Kompensasi (X1)
2. Stres Kerja (X2)
3. Kinerja (Y)

Metode Penelitian

Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis mengambil lokasi di daerah pekanbaru dengan objek penelitian pada PT. HOHO Pekanbaru yang beralamat JL. Riau dan JL. Kaharuddin Nasution.

Jenis dan Sumber Data

Jenis pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini ada dua jenis yaitu:

a. Data Primer

Data primer yaitu data yang langsung penulis peroleh dari objek penelitian pada PT. HOHO Pekanbaru seperti data kinerja karyawan dan pengisian kuisioner oleh responden mengenai kompensasi dan stres kerja. Adapun data primer ini diperoleh dengan cara menjawab koesioner sesuai dengan variabel penelitian dan wawancara dengan pimpinan maupun dari para karyawan tersebut.

b. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang sudah tersedia dan yang diperoleh dari PT. HOHO Pekanbaru yang ada hubungannya dengan penelitian ini, diantaranya seperti data jumlah karyawan,

sejarah pada PT. HOHO Pekanbaru, struktur organisasi, tugas dan tanggung jawab karyawan dan aktifitas pada PT. HOHO Pekanbaru.

Teknik Pengumpulan Data

Adapun metode yang digunakan penulis dalam usaha pengumpulan data adalah sebagai berikut:

- a. Wawancara adalah metode pengumpulan data dimana penulis melakukan wawancara langsung, atau Tanya jawab langsung kepada pimpinan pada PT. HOHO Pekanbaru yang juga akan dijadikan jawaban responden untuk mendapatkan informasi yang diperlukan.
- b. Kuesioner adalah metode pengumpulan data dengan mengajukan daftar pertanyaan yang ditujukan kepada responden yang merupakan karyawan PT. HOHO Pekanbaru.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah kelompok elemen lengkap, yang biasanya berupa orang, obyek, transaksi atau kejadian dimana peneliti tertarik untuk mempelajari atau menjadi objek penelitian (kuncoro, 2003, p.103). Anggota populasi disebut elemen populasi (*populationelement*). Masalah populasi timbul terutama pada penelitian opini yang menggunakan metode survei sebagai teknik pengumpulan data (Indriantoro dan Supomo, 1999).

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian sales marketing PT. HOHO Pekanbaru

sebanyak 58 orang. Sampel merupakan bagian dari populasi yang akan diteliti yang memiliki karakteristik sama dengan populasi.

Analisa Data

Analisis data dalam penelitian ini adalah menggunakan metode deskriptif dan kuantitatif yaitu dengan mengolah data yang diperoleh dari instansi tersebut, kemudian dianalisis dengan menggunakan landasan teori sebagai alat untuk memecahkan masalah yang dihadapi, dan kemudian mengambil suatu kesimpulan.

a. Regresi Linier Berganda

Untuk menganalisa pengaruh kompensasi dan stres kerja sebagai variabel bebas terhadap kinerja karyawan, digunakan analisis statistik yaitu regresi berganda. Adapun rumus dari regresi tersebut adalah sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Dimana :

- Y = Kinerja
- β_0 = Konstanta
- β_1, β_2 = Koefisien regresi
- X_1 = Kompensasi
- X_2 = Stres Kerja
- ε = Epsilon (variabel pengganggu)

b. Menentukan koefisien korelasi (r).

Untuk melihat kuat lemahnya pengaruh karena variabel kompensasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

c. Menentukan koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) merupakan angka yang menunjukkan seberapa besar perubahan variabel tak bebas (Y)

dapat dipengaruhi variabel bebas (X).

d. Menentukan pengujian hipotesis terdiri dari :

Ho : Tidak ada pengaruh yang berarti antara kompensasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan

Hi : Ada pengaruh yang berarti antara kompensasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan

e. Kemudian melakukan uji F, digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh terhadap variabel tidak bebas. Untuk menguji parameter dari variabel bebas tersebut digunakan uji statistik F yang hipotesisnya adalah sebagai berikut : Ho diterima jika F hitung > dari F tabel

f. Melakukan uji t yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh signifikan antara variabel bebas (kompensasi dan stres kerja) terhadap variabel terikat (kinerja). Uji t akan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel, jika t hitung > t tabel maka Hi diterima dan Ho ditolak, tapi jika t hitung < t tabel maka Hi ditolak dan Ho diterima.

Untuk melakukan analisis data secara kuantitatif, maka nilai ordinal (kualitatif).

Untuk memudahkan dan memberikan hasil secara akurat dan pasti maka dalam melakukan pengujian statistik tersebut menggunakan program komputer SPSS (*Statistic for Product and Service Solutions*) untuk mencari pengaruh antara kompensasi dan

stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Marketing PT. HOHO Pekanbaru

1. Uji Validitas Instrument

Untuk mengetahui apakah pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepada karyawan dapat dikatakan valid atau tidaknya maka penulis coba melakukan uji try out kepada 58 orang responden dengan memberikan 21 pertanyaan untuk menguji validitas dan reabilitas dari seluruh pertanyaan yang telah diberikan. Kuisisioner yang diberikan kepada pegawai dibagi kedalam tiga variabel yaitu : variabel kompensasi, stres kerja dan kinerja karyawan.

Dari hasil pengujian melalui pengukuran validitas dengan menggunakan korelasi product moment dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0.05\%$), dengan cara mengkorelasikan skor masing-masing item dengan skor totalnya. Hasil pengujian dalam penelitian ini dapat diketahui semua valid.

Instrument dikatakan valid jika Corrected Item Total Correlations (r hitung) menunjukkan korelasi yang signifikan antara skor item dengan skor total atau dengan cara membandingkan nilai korelasi masing-masing item dengan nilai korelasi tabel (r tabel), jika r hitung $>$ r tabel maka instrument dikatakan valid. Tabel menunjukkan bahwa butir pertanyaan mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari r tabel dengan tingkat $\alpha = 0.05\%$ dan

dengan 58 responden maka nilai r tabel lebih besar dari 0.254 sehingga butir pertanyaan yang diajukan dinyatakan valid dan layak dianalisis.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan formula Alpha Cronboach.

Pengujian reliabilitas instrument dilakukan pada item- item pertanyaan yang memiliki validitas. Instrument dinyatakan reliabel jika nilai koefisien reliabilitas yang diperoleh paling tidak mencapai 0,6. Hasil uji reliabilitas yang disajikan pada tabel 5.27 menunjukkan bahwa masing- masing nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,6 sehingga instrument yang digunakan dinyatakan reliabel.

3. Uji Normalitas Data dan Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Pada penelitian ini, pengujian terhadap normalitas data berdasarkan data awal belum terpenuhi dimana pada grafik normal probability plot ditunjukkan bahwa data yang menyebar tidak seluruhnya berada disekitar garis diagonal. Agar normalitas data terpenuhi maka peneliti melakukan transformasi data. Dari grafik dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti pola distribusi normal. Maka model regresi ini memenuhi asumsi normalitas data. Sehingga uji statistik F dan uji statistik t dapat dilakukan untuk menguji hipotesis.

b. Uji Asumsi Klasik

Dalam penggunaan regresi terdapat beberapa asumsi dasar yang dapat menghasilkan estimator linier tidak bias yang terbaik dari model regresi yang diperoleh dari metode kuadrat terkecil biasa. Dengan terpenuhinya asumsi tersebut, maka hasil yang diperoleh dapat lebih akurat dan mendekati atau sama dengan kenyataan. Asumsi-asumsi dasar itu dikenal sebagai asumsi klasik. Beberapa uji asumsi klasik yaitu:

a. Autokorelasi

Autokorelasi adalah kondisi dimana kesalahan pengganggu saling berkorelasi (berhubungan). Autokorelasi ini terjadi bila ada korelasi antara anggota sampel yang diurutkan berdasarkan waktu. Pengujian yang umum digunakan untuk melihat keberadaan autokorelasi adalah dengan menggunakan Durbin Watson (DW). Dari hasil regresi berganda diperoleh nilai DW sebesar 1,853 ini berarti model regresi terbebas dari autokorelasi jika nilai DW diantara -2 sampai +2.

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi yang digunakan memiliki hubungan antara variabel independen. Model regresi yang baik adalah tidak terdapat adanya multikolinieritas. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh multikolinieritas dapat dilihat dari nilai Variance Inflation Factor (VIF). Batasan nilai VIF untuk masing-masing nilai variabel adalah 10. Jika nilai VIF dari hasil penelitian lebih dari 10 maka variabel tersebut memiliki pengaruh multikolinieritas. Sebaliknya jika VIF dibawah angka 10 maka dianggap bebas dari

pengaruh multikolinieritas. Nilai tolerance dan VIF yaitu Tolerance 0.998 dengan VIF 1.002.

c. Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan pada model yang telah bebas asumsi autokorelasi dan multikolinieritas. Pengujian heterokedastisitas adalah dengan mengamati grafik scatter plot. Jika membentuk pola tertentu, maka terdapat heterokedastisitas. Jika titik-titiknya tidak membentuk suatu pola yang jelas dan menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terdapat pengaruh heterokedastisitas.

Dari gambar dapat dilihat bahwa titik-titik pada gambar tidak membentuk suatu pola tertentu dan menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa pada penelitian ini tidak terdapat adanya gejala heterokedastisitas.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. HOHO Pekanbaru yaitu kompensasi dan stres kerja karyawan. Untuk menghitung nilai regresi pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. HOHO Pekanbaru digunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon$$

Dimana :

Y = Kinerja

A = Konstanta

X₁ = Kompensasi

X₂ = Stres

b = Koefisien Regresi

ε = Faktor lain- lain/ Epsilon

Data hasil tanggapan responden kemudian didistribusikan

ke dalam program SPSS untuk mengetahui bagaimana pengaruh faktor tersebut dapat dilihat dengan menggunakan analisis regresi linier yang diperoleh dengan menggunakan program SPSS sehingga dapat diperoleh persamaan seperti berikut ini :

$$Y = 8.303 + 0.509X_1 + 0.381X_2$$

Std. Of Error = (5.691) (0.164) (0.149)

- a. Dari persamaan tersebut diperoleh suatu gambaran bahwa koefisien regresi dari variabel kompensasi dan stres kerja yaitu b_1 bertanda positif dan b_2 bertanda positif. Hal ini berarti variabel X_1 di tingkatkan akan berdampak terhadap kinerja karyawan dan X_2 di tingkatkan tidak akan berdampak terhadap kinerja karyawan PT. HOHO Pekanbaru.
- b. Nilai konstanta sebesar 8.303, artinya jika kompensasi (X_1) dan stres kerja (X_2) nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan nilainya adalah tetap atau sebesar 8.303.
- c. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa X_1 mewakili variabel kompensasi memberikan angka koefisien regresi parsial yang positif sebesar 0,509 terhadap kinerja karyawan PT. HOHO Pekanbaru. Nilai ini memberi indikasi bahwa jika terjadi peningkatan kompensasi sebesar 1% maka kinerja karyawan PT. HOHO Pekanbaru akan meningkat menjadi 50.9%.

- d. Sedangkan hasil perhitungan untuk X_2 yang mewakili variabel stres kerja juga memberikan angka koefisien regresi parsial yang positif sebesar 0.381 terhadap kinerja karyawan PT. HOHO Pekanbaru. Nilai ini memberi indikasi bahwa jika terjadi peningkatan stres kerja sebesar 1% maka kinerja karyawan PT. HOHO Pekanbaru akan meningkat menjadi 38.1%.

5. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas secara keseluruhan terhadap variabel terikat. Pengukuran dilakukan dengan menghitung angka koefisien determinasi (R^2) mendekati 1 maka makin tepat suatu garis linier dipergunakan sebagai pendekatan terhadap penelitian. Persamaan regresi selalu disertai dengan R^2 sebagai ukuran kecocokan. Pengukuran dilakukan dengan menghitung angka koefisien determinasi (R^2) mendekati 1 maka makin tepat suatu garis linier dipergunakan sebagai pendekatan terhadap penelitian. Persamaan regresi selalu disertai dengan R^2 sebagai ukuran kecocokan. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai R^2 sebesar 0,433 hal ini menunjukkan 43.3% perubahan terhadap kinerja karyawan PT. HOHO Pekanbaru seharusnya ditentukan oleh variabel bebas yakni kompensasi dan stres kerja karyawan PT. HOHO Pekanbaru sedangkan 56.7% lagi

ditentukan oleh faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

6. Uji F

Kemudian uji F, digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh terhadap variabel tidak bebas. Untuk menguji parameter dari variabel bebas tersebut digunakan uji statistik F yang hipotesisnya adalah sebagai berikut :

Pada penelitian ini, model persamaan regresi linier ditunjukkan untuk mencari hubungan antara variabel bebas yaitu tanggapan responden tentang pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. HOHO Pekanbaru.

Oleh karena F hitung = 9.929 > F tabel (0,05) ; (2); (58) = 3,156, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000% maka Ho di terima atau signifikan sesuai dengan syaratnya, sehingga kompensasi dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. HOHO Pekanbaru.

7. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Untuk uji t dengan memperhatikan t hitung apakah signifikan apabila t hitung > t tabel. Berdasarkan hasil perhitungan dengan program SPSS di atas maka dapat disimpulkan bahwa :

$$DF = n - k - 1 = 58 - 2 - 1 = 55$$

$\alpha = 0, 05$ Maka (0,05;55) adalah 1.672

Dengan demikian untuk variabel X_1 , t hitung adalah 8.276 sedangkan t-tabel yaitu (0,05;55) = 1.672 karena t hitung (8.276) < dari t tabel (1.672) maka Ho tidak

signifikan. Dengan demikian variabel X_1 kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. HOHO Pekanbaru.

Sedangkan untuk variabel X_2 , t hitung adalah 2.541 sedangkan t-tabel yaitu (0,05;55) = 1.672 karena t hitung (2.541) < dari t tabel (1.672) maka Ho tidak signifikan. Dengan demikian variabel X_2 stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. HOHO Pekanbaru.

Dari kedua variabel independent tersebut yaitu X_1 (kompensasi) dan X_2 (stres kerja) yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. HOHO Pekanbaru adalah kompensasi (X_1), hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung untuk X_1 yaitu sebesar 8.276 sedangkan t-tabel yaitu (0,05;55) = 1.672 karena t hitung (8.276) > dari t tabel (1.672) maka Ho signifikan.

PENUTUP

Pada bab ini disajikan beberapa kesimpulan yang merupakan hasil dari penelitian dan analisa tentang pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. HOHO Pekanbaru dan kemudian memberikan saran-saran untuk peningkatan pengelolaan sumber daya manusia pada perusahaan tersebut.

Kesimpulan

1. Hasil penelitian yaitu dari hasil tanggapan responden secara keseluruhan mengenai faktor kompensasi kerja pada karyawan PT. HOHO Pekanbaru dalam kategori tidak baik.
2. Hasil penelitian yaitu dari hasil tanggapan responden secara

keseluruhan mengenai faktor disiplin kerja karyawan PT. HOHO Pekanbaru dalam cukup baik.

3. Hasil penelitian yaitu dari hasil tanggapan responden secara keseluruhan mengenai faktor kinerja karyawan PT. HOHO Pekanbaru dalam kategori cukup baik.
4. Hasil perhitungan Regresi menggunakan program SPSS maka diperoleh persamaan $Y = 8.303 + 0.509X_1 + 0.381X_2$. Dari persamaan tersebut diperoleh suatu gambaran bahwa koefisien regresi dari variabel kompensasi dan stres kerja yaitu b_1 dan b_2 bertanda positif. Hal ini berarti variabel X_1 dan X_2 di tingkatkan akan berdampak terhadap kinerja karyawan PT. HOHO Pekanbaru.
5. Nilai R^2 sebesar 0,433 hal ini menunjukkan 43.3% perubahan terhadap kinerja karyawan PT. HOHO Pekanbaru seharusnya ditentukan oleh variabel bebas yakni kompensasi dan stres kerja karyawan PT. HOHO Pekanbaru sedangkan 56.7% lagi ditentukan oleh faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.
6. Dari kedua variabel independent tersebut yaitu X_1 (kompensasi) dan X_2 (stres kerja) yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. HOHO Pekanbaru adalah kompensasi (X_1), hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung untuk X_1 yaitu sebesar 8.276 sedangkan t -tabel yaitu $(0,05;55) = 1.672$ karena t hitung $(8.276) >$ dari t tabel (1.672) maka H_0 signifikan.

Saran-saran

Adapun saran-saran yang dapat penulis berikan dan mungkin akan menjadi masukan bagi PT. HOHO Pekanbaru yaitu :

1. Pimpinan hendaknya mempertimbangkan masalah kompensasi yang akan diterima karyawan, karena dari hasil kerja yang karyawan lakukan dapat diketahui kompensasi merupakan factor motivasi dan semangat kerja karyawan dalam bekerja.
2. Faktor penyebab turunnya stres kerja karyawan diperoleh kelemahan terhadap keadilan dalam instansi. Seharusnya setiap karyawan memperoleh perlakuan dari atasan tanpa membeda-bedakan antara karyawan yang satu dengan karyawan lainnya. Selain itu dalam memberikan sanksi hukuman hendaknya sesuai dengan ketentuan tanpa melihat hubungan social dari karyawan bersangkutan.
3. Dalam peningkatan kinerja hendaknya pimpinan dapat memberikan kesesuaian antar pendidikan karyawan dengan kemampuan serta kecakapan yang dimiliki karyawan tersebut agar pekerjaan yang dihasilkan karyawan sesuai dengan ketentuan.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad Mohammad, 2006, Psikologi Industri, Lembaga Manajemen Akademi Perusahaan YKPN, Yogyakarta.
- Anoki Herdian Dito, 2009, Pengaruh kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga

- Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening
Bambang Wahyudi, 2008, Manajemen Sumber daya Manusia, Sulita, Bandung
- Cardoso Gomes, Faustino, 2005, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Andi Offset, Yogyakarta.
- Efendi Sofyan, 2006, Penerimaan dalam Pelayanan Publik di Indonesia, LP3ES, Jakarta.
- Eridang H. M, 2008, Manajemen Kebijakan Operasional. Lembaga Administrasi Negara, Jakarta
- Faustino Cardoso Gomes, 2008, Manajemen Sumber Dya Manusia, Cetakan Ketiga, Andi Offset, Yogyakarta.
- Gitosudarmo, Indriyo, Drs dan Drs. Agus Mulyono. 2006. *Prinsip Dasar Manajemen*. Edisi Ketiga, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Handoko T. Hani, 2010, Manajemen Sumberdaya Manusia, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Maluyu S.P. 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia, Erlangga, Jakarta.
- Kartono, Kartini, 2006, Psikologi Sosial Perusahaan dan Industri, Penerbit Rajawali Press, Jakarta.
- Kehinde A, 2011, Effect of Compensation Strategy on Corporate Performance: Evidence from Nigerian Firms, e-mail: obasankehinde@yahoo.com
- Mangkunegara. Prabu Anwar, 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan, Penerbit Andi Offside, Jakarta
- Manullang, 2008, Pengembangan Sumber Daya Manusia, BPFE, Yogyakarta
- Marihot Tua Efendi Hariandja, 2006, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama, Penerbit PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.
- Martoyo, 2009, Manajemen Sumber Daya Perusahaan, BPFE, Yogyakarta.
- Moekijat, Drs, 2010. Pengembangan Manajemen dan Motivasi. Pionir Jaya, Bandung
- Nafatali Febryanti, 2010, Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Carsurindo Superintendent Medan
- Nitisemito, S., Alex . 1982, *Manajemen Personalial*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Ndraha Talizudu, 2000, Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia, Rineka Cipta, Jakarta.
- Notoatmodjo Soekidjo., 2003. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Rineka Cipta, Jakarta
- Oki Harison, 2011, Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan PT Indah Mandiri Sari Medan)
- Rahmita Febriana, 2011, Analisis Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Lautan Rizki Group
- Rucky, S .Achmad, 2006, Kinerja Karyawan, PT.Rineka Cipta, Jakarta.
- Siagian, P Sondang, 2008, Manajemen Sumber Daya

- Manusia, Edisi revisi, Bumi Aksara, Jakarta,
- Simamora, Henry, 2006, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi ketiga, Penerbit STIE YKPN, Yogyakarta.
- Soegeng Prijodarminto, 2006, Disiplin Kita Menuju Sukses, Cetakan Ke-3, PT. Pradya Paramita, Jakarta.
- Sofyan Assauri, 2006, Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Sondang P. Siagian, 2008, Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja, Rineka Cipta, Jakarta.
- Sumadi Suryabrata, 2010. Metode Penelitian. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Stephen P. Robin, 2008, Perilaku Organisasi, Prenhlindo, Jakarta
- Tohardi, Ahmad, 2008, Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia, CV. Mandar Maju, Bandung
- Tulus, Muhammad, 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Keempat, Penerbit Masagung, Jakarta.
- Ulrich, Dave and Lake, Dale, 2009, Organization Capability, New York, John Willey & Sons. e-mail: dave&dale@yahoo.com
- Umar Husein, 2000, SKB Manajemen Metode dan Kasus, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Usman Bashir, 2011, Impact of Stress on Employees Job Performance A Study on Banking Sector of Pakistan
- Veithzal Rivai, 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia dari Teori ke Praktek, PT. Raja Grafindo, Jakarta.
- Wahyu Andi Wibowo, 2010, Analisis Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus : Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Pati)
- Widia Antasari, 2011, Pengaruh Pemberian Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perum Jasa Tirta I Malang)