

MANAJEMEN & BISNIS

Kajian Ilmu Akutansi dan Manajemen Bisnis

Volume IX No.1 Juli 2021

**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI, STRES KERJA DAN
KOMPENSASITERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT INDOLIFE PENSIONTAMA KANTOR PEMASARAN
SEMARANG**

Ari Susanti

PERILAKU ETIS AUDITOR

Ignatius Arie

**EVALUASI PELAKSANAAN PUSH STRATEGY TERHADAP
TERJADINYA PENINGKATAN PENJUALAN
(STUDY KASUS PADA OPERATOR TELEPON SELULER PT
TELKOM DAN SALURAN DISTRIBUSINYA)**

Richard Christian Somalinggi Parantean

**PENERAPAN KEBIJAKAN PEMBATAHAN SOSIAL
BERSKALA BESAR DAN PENGARUHNYA TERHADAP
LEMBAGA KEUANGAN**

Toar Andreas Moleong

**DETERMINASI SELF EFFICACY, KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL, TANGGUNG JAWAB KERJA
DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI
PT. BIRO KLASIFIKASI INDONESIA (PERSERO) DENGAN
MENGUNAKAN SEM-PLS (PARTIAL LEAST SQUARE)**

Arief Nurtjahjo

MANAJEMEN & BISNIS

Jurnal Manajemen dan Bisnis merupakan jurnal ilmiah bagi para ahli manajemen bisnis dan akuntansi. Isi dan konten jurnal ini berdasarkan hasil penelitian, kajian pustaka dan analisa yang menggunakan metode ilmiah yang terukur.

Jurnal Manajemen dan Bisnis ini diterbitkan oleh Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Saint Theresa Merauke dengan jadwal penerbitan: dua kali dalam setahun yakni pada bulan Juli dan Desember.

Pelindung : Badan Pengurus Yayasan LPK SaintTheresa

Penanggung Jawab : Yohanes Ngamal, SE.,M.Si

Dewan Redaksi :

Ketua : Hendrik Pandiangan, S.Kom.,MM

Wakil ketua : Ines Cara Alexander Phoek, B.Com.,MM

Anggota : Leonardus Budi Weluk, S.Pd.,MM

Fransiscus Ngamel, S.Sos

Alamat Redaksi:

Jl. Nusa Barong, No.1, Merauke, Papua Tel. (0971)3333501

Email: stie.theresa@gmail.com

Sumbangan artikel ilmiah berbahasa Indonesia dan Inggris, karya asli (bukan jiplakan) dan belum pernah dipublikasikan. Dapat dikirim melalui email ke alamat: stie.theresa@gmail.com Dewan redaksi mengedit dan menyunting tanpa mengubah substansi setiap artikel ilmiah yang dikirim penulis.

4

Daftar Isi

**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI, STRES KERJA
DAN KOMPENSASITERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT INDOLIFE PENSIONTAMA
KANTOR PEMASARAN SEMARANG**

Ari Susanti

5

31

PERILAKU ETIS AUDITOR

Ignatius Arie

**EVALUASI PELAKSANAAN PUSH STRATEGY
TERHADAP TERJADINYA PENINGKATAN
PENJUALAN
(STUDY KASUS PADA OPERATOR TELEPON
SELULER PT TELKOM DAN SALURAN
DISTRIBUSINYA)**

Richard Christian Somalinggi Parantean

39

57

PENERAPAN KEBIJAKAN PEMBATAAN SOSIAL BERSKALA BESAR DAN PENGARUHNYA TERHADAP LEMBAGA KEUANGAN

Toar Andreas Moleong

**DETERMINASI SELF EFFICACY,
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL,
TANGGUNG JAWAB KERJA DENGAN
MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING TERHADAP PRESTASI
KERJA PEGAWAI PT. BIRO KLASIFIKASI
INDONESIA (PERSERO) DENGAN
MENGGUNAKAN SEM-PLS (PARTIAL LEAST
SQUARE)**

Arief Nurtjahjo

67

ANALISIS PENGARUH MOTIVASI, STRES KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT INDOLIFE PENSIONTAMA KANTOR PEMASARAN SEMARANG

Oleh

ARI SUSANTI

Email: sister.arisusanti@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi, stres kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada **PT Indolife Pensiontama Kantor Pemasaran Semarang**. Pengambilan data dilakukan pada bulan Juli sampai September 2020. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Indolife Pensiontama kantor pemasaran Semarang yang berjumlah 62 orang karyawan. Pengambilan sampel menggunakan metode sensus. Metode analisis data meliputi Analisis Deskriptif, dan Analisis Kuantitatif dengan teknik Analisis Regresi Berganda.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang dikumpulkan dari objek penelitian dan jawaban kuesioner yang dibagikan kepada responden. Penelitian ini meliputi variabel bebas dan variabel terkait. Variabel bebas meliputi motivasi, stres kerja, dan kompensasi, sedangkan variabel terkait adalah kinerja. Alat analisis yang digunakan untuk menguji hubungan antar variabel adalah regresi linier berganda.

Temuan penelitian ini, yaitu : 1) Motivasi, stres kerja dan kompensasi mempunyai pengaruh positif secara

bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT Indolife Pensiontama kantor pemasaran Semarang. 2) Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Indolife Pensiontama kantor pemasaran Semarang. 3) Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada PT Indolife Pensiontama kantor pemasaran Semarang. 4) Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Indolife Pensiontama kantor pemasaran Semarang. 5) Kompensasi mempunyai pengaruh positif dominan terhadap kinerja karyawan pada PT Indolife Pensiontama kantor pemasaran Semarang.

Kata Kunci : Motivasi, Stres Kerja, Kompensasi dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Analysis of Effect of Motivation, Work Stress and Compensation on Employee Performance at PT Indolife Pensiontama Marketing Office Semarang. Supervisor: Dr. Winarno, MM., and Supervisor II : Dr. C. Ambar Pujiharjanto, M.E.,

This study aimed to analyze the influence of

motivation, work stress and compensation to employee performance in **PT Indolife Penslontama Marketing Office Semarang**. Data were collected from July to September 2020. The population in this study were all employees of PT Indolife Pensiontama marketingoffice in Semarang totaling 62 employees. The sampling method used was census method. Data analysis methods include Descriptive Analysis and Quantitative Analysis with Multiple Regression Analysis technique.

The data used in this study are primary data collected from the research object and answers to questionnaires distributed to the respondents. This study includes independent variables and dependent variables. The independent variables include motivation, work stress, and compensation, while the dependent variable is the employee performance. The analytical tool used to examine the relationship between variables is linear regression.

The findings of this study were: 1) motivation, work stress and compensation have a joint positive influence on the employee performance at PT Indolife Pensiontama marketing office in Semarang. 2) Motivation positively affects the employee performance at PT Indolife Pensiontama marketing office in Semarang. 3) Work stress negatively affects the employee performance at PT Indolife Pensiontama marketing office in Semarang. 4) Compensation has a positive effect on the employee performance at PT Indolife Pensiontama marketing office in Semarang. 5) Compensation has a dominant positive effect on the employee performance at PT Indolife Pensiontama marketing office in Semarang.

Keywords: Motivation, Work Stress, Compensation and EmployeePerformance.

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi dan dalam kehidupan masyarakat yang serba moderen ini asuransi telah menjadi kebutuhan yang tidak dapat dipisahkan. Asuransi adalah istilah yang digunakan untuk merujuk pada

tindakan, sistem, atau bisnis di mana perlindungan finansial (atau ganti rugi secara finansial) untuk jiwa, properti, kesehatan dan lain sebagainya mendapatkan penggantian dari kejadian-kejadian yang tidak dapat diduga yang dapat terjadi seperti kematian, kehilangan, kerusakan atau sakit, dimana melibatkan pembayaran premi secara teratur dalam jangka waktu tertentu sebagai ganti polis yang menjamin perlindungan tersebut.

Seiring dengan pertumbuhan dan sejalan dengan peningkatan pendapatan dan kepedulian masyarakat terhadap pentingnya antisipasi resiko. Asuransi menjadi hal yang penting yang harus dimiliki oleh setiap masyarakat baik masyarakat kalangan atas maupun bawah. Kepedulian masyarakat akan pentingnya asuransi membuat permintaan akan asuransi semakin meningkat, dan untuk memenuhi permintaan ini jumlah perusahaan asuransi senantiasa semakin meningkat demikian pula dengan beragam produk yang di tawarkan di pasar.

Berhadapan dengan usaha memenuhi permintaan masyarakat akan asuransi dibutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang baik dalam perusahaan. Jadi sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam sebuah perusahaan, harus diakui manusia merupakan faktor penting dalam mencapai tujuan

perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreatifitas usaha pada perusahaan. Sumber daya manusia dengan kinerja yang tinggi memungkinkan untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) merupakan asset yang paling penting bagi perusahaan dimana hakekatnya berfungsi sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan di dalam perusahaan. Perusahaan dapat melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan yang diinginkan perlu adanya manajemen yang baik terutama sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan modal utama dalam merencanakan, mengorganisir, mengarahkan serta menggerakkan sumber daya lainnya yang ada dalam perusahaan.

Perusahaan di tuntut untuk memberdayakan dan mengoptimalkan sumber daya manusia yang

dimiliki guna mencapai tujuan dan mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Sumber daya manusia yang kompeten dengan kinerja yang baik, dapat menunjang keberhasilan bisnis. Sebaliknya sumber daya manusia yang tidak kompeten dan kinerjanya yang buruk merupakan masalah kompetitif yang dapat menempatkan perusahaan dalam kondisi yang merugi.

Kinerja merupakan prestasi kerja atau *performance*, yaitu hasil kerja selama periode tertentu dibanding dengan berbagai kemungkinan. *Performance* adalah suatu istilah umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode, seiring dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau diproyekkan, suatu dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan sebagainya (Aliminsyah dan Padji, 2003). Dalam hal ini kinerja bisa dikatakan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dalam upaya pencapaian kinerja yang baik dan maksimal perusahaan lebih memperhatikan permasalahan yang terjadi dan satu permasalahan adalah dalam bidang sumber daya manusia yaitu peningkatan motivasi kerja karyawan. Menurut Siagian dalam Kartika (2010) definisi motivasi adalah keseluruhan proses pemberian motif bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa supaya mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis. Perusahaan dapat memotivasi karyawan dengan memberikan apa yang menjadi kebutuhan dan keinginannya. Namun pemberian motivasi kerja menjadi sulit karena apa yang di anggap penting oleh seseorang belum tentu penting bagi orang lain. Pada dasarnya faktor-faktor motivasi di kelompokkan menjadi dua kelompok, yaitu faktor internal dan faktor eksternal (Prabu, 2005). Faktor internal (karateristik pribadi) dalam memotivasi meliputi kebutuhan, keinginan dan harapan yang terdapat di dalam pribadi. Faktor eksternal (karateristik perusahaan) terdiri dari lingkungan kerja, gaji, kondisi

kerja, dan kebijakan perusahaan, dan hubungan kerja seperti penghargaan, kenaikan pangkat, dan tanggung jawab.

Motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapat hasil yang terbaik, tidak heran jika karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Untuk itu motivasi kerja karyawan perlu dibangkitkan agar karyawan dapat menghasilkan kinerja yang terbaik. Antoni (2006) mengemukakan bahwa pemberian dorongan sebagai salah satu bentuk motivasi, penting dilakukan untuk meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh manajemen. Hubungan motivasi, gairah kerja dan hasil optimal mempunyai bentuk *linear* dalam arti dengan pemberian motivasi kerja yang baik, maka gairah kerja karyawan akan meningkat dan hasil kerja akan optimal sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Juniantara dan Riana (2015) tentang Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Denpasar bahwa peneliti menemukan hasil motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan koperasi di Denpasar.

Hal lain yang perlu di perhatikan dalam mencapai kinerja yang baik adalah dengan memperhatikan stres kerja yang di hadapi oleh karyawan, berbagai hambatan dan kendala dalam bekerja untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab, sehingga nantinya akan berdampak dan berpengaruh dalam pekerjaan. Menurut Rivai dan Sagala (2013), stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang. Oleh karena itu, stres kerja dapat diartikan sebagai persepsi seseorang terhadap berbagai kondisi yang berkaitan dengan pekerjaan maupun kondisi pribadi karyawan (Handoko, 2001). Pendapat tersebut juga didukung Resdasari dan Nurtjahjanti (2011)

yang menyatakan bahwa stres kerja adalah keadaan psikologis yang dapat menyebabkan seseorang menjadi disfungsi dalam pekerjaan, yang merupakan respon individu karena ketidakseimbangan antara beban kerja dengan kemampuannya untuk menyelesaikan pekerjaan.

Faktor stres kerja merupakan faktor penekanan yang mempunyai potensi menciptakan stres. Pada dasarnya faktor-faktor penyebab stres kerja adalah sangat luas sehingga sulit untuk disebutkan seluruhnya, faktor yang mempunyai potensi sebagai pencetus stres disebut faktor penekan. Terdapat dua faktor penyebab atau sumber munculnya stres atau stres kerja, yaitu faktor lingkungan kerja dan faktor personal. Faktor lingkungan kerja dapat berupa kondisi fisik, manajemen kantor maupun hubungan sosial di lingkungan pekerjaan. Sedangkan faktor personal bisa berupa tipe kepribadian, peristiwa atau pengalaman pribadi maupun kondisi sosial-ekonomi keluarga di mana pribadi berada dan mengembangkan diri, (Dwiyanti, 2001).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Akhmad (2015) tentang Pengaruh Stres kerja, Motivasi dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan CV Auto Nusa Abadi Kupang peneliti menemukan bahwa stres kerja, motivasi dan kompensasi berpengaruh baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan CV Auto Nusa Abadi Kupang. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial negatif sedangkan pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap karyawan secara parsial positif.

Selain stres kerja, faktor lainnya dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan kompensasi yang adil oleh perusahaan. Menurut Hasibuan (2008) kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh perusahaan. Kompensasi dapat membuat karyawan lebih bersemangat dalam bekerja. Menurut Schuler dan Jackson (1999) kompensasi dapat digunakan untuk (a) menarik orang-orang yang potensial atau berkualitas untuk bergabung dengan perusahaan. Dalam

hubungannya dengan upaya rekrutmen, program kompensasi yang baik dapat membantu untuk mendapatkan orang yang potensial atau berkualitas sesuai dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Hal ini disebabkan karena orang-orang dengan kualitas yang baik akan merasa tertantang untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu, dengan kompensasi yang dianggap layak dan cukup baik. (b) mempertahankan karyawan yang baik. Jika program kompensasi dirasakan adil secara internal dan kompetitif secara eksternal, maka karyawan yang baik (yang ingin dipertahankan oleh perusahaan) akan merasa puas. Sebaliknya, apabila kompensasi dirasakan tidak adil maka akan menimbulkan rasa kecewa, sehingga karyawan yang baik akan meninggalkan perusahaan. Oleh karena itu agar dapat mempertahankan karyawan yang baik, maka program kompensasi dibuat sedemikian rupa, sehingga karyawan yang potensial akan merasa dihargai dan bersedia untuk tetap bertahan di perusahaan. (c) meraih keunggulan kompetitif. Adanya program kompensasi yang baik akan memudahkan perusahaan untuk mengetahui apakah besarnya kompensasi merupakan biaya yang signifikan untuk menjalankan bisnis dan meraih keunggulan kompetitif. Apabila sudah tidak signifikan lagi, maka perusahaan mungkin akan beralih dengan menggunakan sistem komputer dan mengurangi jumlah tenaga kerjanya atau berpindah ke daerah yang tenaga kerjanya lebih murah. (d) memotivasi karyawan dalam meningkatkan produktivitas atau mencapai tingkat kinerja yang tinggi. Dengan adanya program kompensasi yang dirasakan adil, maka karyawan akan merasa puas dan sebagai dampaknya perusahaan akan mendapatkan keuntungan.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Endarwita dan Herlina (2016) tentang Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada PT FIF Group di Kabupaten Pasaman) bahwa peneliti menemukan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja PT FIF Group di Kabupaten Pasaman. Sedangkan pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap kinerja di PT FIF Group di Kabupaten Pasaman. Dalam penelitian ini

juga didapat bahwa kompensasi dan pengembangan karier berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan.

PT Indolife Pensiontama merupakan perusahaan yang bergerak di bidang asuransi jiwa dan dana pensiun yang berdiri sejak tahun 1991 melalui surat keputusan menteri keuangan RI Nomor KEP/585/KM.13/1991. Sebagai perusahaan dalam kelompok usaha salim group PT Indolife Pensiontama menerapkan prinsip kehati-hatian dan solidaritas manajemen yang arif. Dengan memiliki komitmen untuk terus meningkatkan kualitas pelayanan terhadap nasabah dengan mengembangkan jaringan pemasaran dan secara kontinue meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki.

PT Indolife Pensiontama memiliki kantor pusat tepatnya di JL. Jend. Sudirman Kav. 70-71, South Jakarta Wisma Indosemen 2nd Floor, 12910, Special Capital Region of Jakarta 12910. PT Indolife Pensiontama juga memiliki beberapa kantor pemasaran salah satunya yaitu kantor pemasaran Semarang tepatnya di JL. Gajah Mada No. 135, Semarang, Central Java Wisma HSBC 7th Floor Suite 711, 50134 Semarang City, Central Java, kantor pemasaran Semarang sendiri membawahi kantor pemasaran Yogyakarta tepatnya di JL. Malioboro No. 60, Yogyakarta Inna Garuda, Ground Floor Suite 902, 55213.

PT Indolife Pensiontama merupakan perusahaan yang bergerak di bidang asuransi jiwa dan dana pensiun memiliki komitmen untuk terus meningkatkan kualitas pelayanan terhadap nasabah dengan mengembangkan jaringan pemasaran dan secara kontinue meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki. Dengan visi memberikan solusi terbaik untuk kebutuhan perencanaan masyarakat, dan memiliki misi (1) Memberikan hasil guna bagi nasabah/pemegang polis, (2) Memberikan keuntungan bagi pemegang saham, (3) Menjadi perusahaan yang berkembang bersama masyarakat, (4) Menjadi perusahaan asuransi jiwa yang termasuk dalam lima besar di Indonesia. Untuk mencapai tujuan perusahaan tentunya dibutuhkan kerja sama dan kinerja yang baik antar karyawan yang ada dengan semangat yang

tinggi dan loyalitas yang besar terhadap perusahaan.

Sedangkan fenomena yang muncul pada PT Indolife Pensiontama kantor pemasaran Semarang, berdasarkan pengamatan peneliti menunjukkan gejala menurunnya kinerja karyawan. Beberapa indikator pada PT Indolife Pensiontama kantor pemasaran Semarang dapat dilihat antara lain menurunnya penjualan produk asuransi pada periode Januari-Agustus 2016 penjualan produk asuransi berturut-turut menurun 89%, 87%, 68%, 81%, 60%, 77%, 54%, 50%. Hal ini tentunya akan membuat tingkat produktivitas perusahaan menjadi menurun sehingga tidak dapat tercapai hasil yang optimal. Untuk itu diperlukan adanya pembinaan, penyadaran dan kemauan kerja yang tinggi untuk mencapai kinerja yang diharapkan melalui budaya perusahaan. Apabila karyawan penuh kesadaran bekerja optimal maka tujuan perusahaan akan lebih mudah tercapai.

Kondisi saat ini, kinerja karyawan PT Indolife Pensiontama kantor pemasaran Semarang belum dapat dikatakan maksimal. Menurut Simanjutak (2005), Kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Simanjutak juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu. Kinerja karyawan yang tergolong rendah pada PT Indolife Pensiontama kantor pemasaran Semarang tentunya perlu membuat perusahaan dapat lebih baik dalam mengelola sumber daya manusia yang ada salah satunya dengan memberikan motivasi.

Motivasi diberikan melalui pimpinan di setiap kantor pemasaran yang ada, pemberian motivasi kerja agar karyawan memiliki gairah kerja dan melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Motivasi merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja karyawan. Mengingat motivasi adalah tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku ke arah tujuan tertentu. Maka motivasi merupakan bagian yang sangat penting bagi perusahaan. Seorang karyawan akan bekerja sungguh-sungguh dengan cara memperlihatkan minat bekerja,

mempunyai perhatian, dan memenuhi tanggung jawabnya.

Selain motivasi, perusahaan harus memperhatikan stres kerja karyawannya, karena karyawan merupakan aset berharga bagi perusahaan yang merupakan faktor penting untuk mencapai tujuan suatu perusahaan. Dalam hubungannya dengan pekerjaan, setiap individu pasti pernah mengalami stres. Adakalanya stres yang dialami seseorang itu adalah kecil dan hampir tak berarti, namun bagi yang lainnya dianggap sangat mengganggu dan berlanjut dalam waktu yang relatif lama. Stres kerja bisa menimbulkan dampak positif dan sekaligus negatif bagi individu dan bagi perusahaan. Stres dikatakan positif dan merupakan suatu peluang bila stres tersebut memotivasi para karyawan untuk meningkatkan kinerjanya agar memperoleh hasil yang maksimal. Stres dikatakan negatif bila stres memberikan hasil yang menurun pada produktivitas kerja karyawan. Salah satu faktor stres kerja karyawan PT Indolife Pensiontama adalah sulitnya mencari nasabah dan nama asuransi yang tidak terdengar familier bagi sebagian besar masyarakat, hal ini tentunya menjadi tantangan tersendiri bagi PT Indolife Pensiontama kantor pemasaran Semarang dan seluruh karyawan saat ini ataupun dimasa yang akan datang.

Pada pertengahan tahun tepatnya bulan Agustus 2020 PT Indolife Pensiontama membuat peraturan baru yaitu memberikan target penjualan produk asuransi kepada karyawan. Hal ini dilakukan dengan melihat kinerja karyawan yang berangsur-angsur menurun, pemberian target penjualan produk asuransi tersebut dikelompokkan menjadi beberapa kriteria, karyawan dengan kriteria masa kerja dibawah 2 tahun dikenakan target penjualan produk asuransi yaitu mencapai 3 polis, sedangkan karyawan dengan kriteria masa kerja diatas 2 tahun dikenakan target penjualan produk asuransi yaitu 5 polis. PT Indolife Pensiontama juga memberikan konsekuensi yaitu apabila dalam kurun waktu 3 bulan karyawan tersebut tidak dapat memenuhi target penjualan yang telah ditetapkan oleh PT Indolife Pensiontama maka karyawan tersebut akan dikeluarkan atau dengan pertimbangan manajer

karyawan tersebut tetap dapat dipertahankan. PT Indolife Pensiontama juga membuat peraturan bahwa untuk menjadi karyawan tetap harus memiliki total nasabah yaitu 63 orang nasabah dengan aset mencapai 9 miliar rupiah. Selain itu perusahaan juga memberikan apresiasi kompensasi berupa pemberian insentif kepada karyawan yang telah berhasil menjual produk asuransi. Kompensasi diberikan dengan tujuan memberikan rangsangan dan motivasi kepada karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja, serta efisiensi dan efektifitas produksi, oleh karena itu bila kompensasi diberikan secara benar para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan.

Hal ini tentunya diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT Indolife Pensiontama kantor pemasaran Semarang yang juga membawahi kantor pemasaran Yogyakarta khususnya dan seluruh karyawan PT Indolife Pensiontama pada umumnya.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengambil judul "Analisis Pengaruh Motivasi, Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indolife Pensiontama Kantor Pemasaran Semarang".

B. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh motivasi, stres kerja dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT Indolife Pensiontama kantor pemasaran Semarang.

II TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang

karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai dari apa yang telah dilakukan, dikerjakan seseorang dalam melaksanakan kerja atau tugas. Kinerja merupakan prestasi kerja atau performance, yaitu hasil kerja selama periode tertentu dibanding dengan berbagai kemungkinan. Kinerja juga dapat diartikan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab yang diharapkan. Kinerja atau prestasi kerja adalah sesuatu hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Pengertian yang sedikit berbeda mengenai kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005). Menurut Maharjan (2012), kinerja adalah suatu hasil yang dicapai karena termotivasi dengan pekerjaan dan puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Tiap individu cenderung akan dihadapkan pada hal-hal yang mungkin tidak diduga sebelumnya di dalam proses mencapai kebutuhan yang diinginkan sehingga melalui bekerja dan pertumbuhan pengalaman, seseorang akan memperoleh kemajuan dalam hidupnya. Ada 3 faktor utama yang berpengaruh pada kinerja yaitu individu (kemampuan bekerja), usaha kerja (keinginan untuk bekerja), dan dukungan organisasional (kesempatan untuk bekerja). Sumber daya manusia pada suatu organisasi adalah untuk merancang, menghasilkan dan meneruskan pelayanan, karena salah satu sasaran dari manajemen sumber daya manusia adalah menciptakan kegiatan-kegiatan yang merupakan kontribusi menuju *superior organization performance*.

Marwansyah (2014) mengatakan bahwa kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Definisi kinerja diatas menjelaskan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas yang dilakukan karyawan yang ada disuatu organisasi. Meningkatkan kinerja dalam sebuah organisasi merupakan tujuan atau target yang ingin dicapai oleh organisasi dan perusahaan dalam memaksimalkan suatu kegiatan (pelaksanaan tugas).

Penilaian kinerja merupakan usaha yang dilakukan pimpinan untuk menilai hasil kerja bawahannya. Menurut Marwansyah (2014) penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah sistem formal untuk memeriksa atau mengkaji dan mengevaluasi kinerja seseorang atau kelompok. Penilaian karyawan merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan karyawan dan potensi yang dapat dikembangkan. Penilaian dalam proses penafsiran atau penentuan nilai, kualitas atau status dari beberapa objek orang ataupun barang.

Menurut Rivai dan Sangala (2013), pihak yang dapat melaksanakan penilaian kinerja karyawan yaitu :

- a) Atasan langsung dan tidak langsung
- b) Bawahan langsung, jika karyawan yang dinilai mempunyai bawahan langsung.

2. Motivasi

Motivasi adalah cara memuaskan dengan memenuhi kebutuhan seorang karyawan, yang berarti bahwa ketika kebutuhan seseorang dipenuhi oleh faktor-faktor tertentu, orang tersebut akan mengerahkan upaya terbaik untuk mencapai tujuan organisasi (Robbins, 2006). Sedangkan menurut Gomes (2003) mendefinisikan motivasi sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan dan berkaitan erat dengan kepuasan pekerja dan *performance* pekerjaan.

Motivasi merupakan suatu kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan perusahaan, yang dikondisikan oleh kemampuan untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Sementara motivasi berkaitan dengan upaya kearah tujuan, yang dipersempit dan terfokus terhadap

tujuan organisasi atau perusahaan.

Secara garis besar motivasi yang ada dalam diri manusia berasal dari dua faktor yaitu intern (*personal factor*) dan faktor ekstern (*situational or environmental factor*). Faktor intern muncul karena adanya kebutuhan dan keinginan yang ada dalam diri individu, kemudian mempengaruhi pikiran dan mengarahkan perilakunya.

3. Stres kerja

Stres kerja merupakan istilah umum yang diaplikasikan sebagai tekanan hidup yang sering dirasakan semua orang dalam hidup. Terjadinya stres ditempat kerja hampir tidak bisa dihindari diberbagai jenis pekerjaan. Banyak sekali definisi mengenai stres kerja. Menurut Rivai dan Mulyadi (2012), stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang dimana dia terpaksa memberikan tanggapan melebihi kemampuan penyesuaian dirinya terhadap suatu tuntutan eksternal (lingkungan). Stres kerja menyebabkan terganggunya fungsi emosi, kognitif maupun fisiologik individu yang mengalaminya. Bagi individu yang mempunyai penyesuaian diri baik, stres akan dengan mudah dan cepat ditanggulangi tapi bagi yang penyesuaian dirinya jelek, stres akan menimbulkan masalah dalam setiap langkah kehidupan individu (Sutrisno, 2010).

Andraeni (2005) mendefinisikan stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi proses berfikir dan kondisi seseorang, dimana ia terpaksa memberikan tanggapan melebihi kemampuan penyesuaian dirinya terhadap suatu tuntutan eksternal atau lingkungan kerja. Sedangkan menurut Kim, et al (1996) indikator dalam stres diantaranya adanya ketidakjelasan peran, konflik kerja, beban pekerjaan, ketersediaan sumber daya serta adanya tingkat bahaya pekerjaan.

Hubungan Stres Dengan Kinerja Karyawan

Bagi seorang manajer (pimpinan) tekanan-tekanan yang diberikan kepada seorang karyawan haruslah berkaitan apakah stres yang ditimbulkan oleh tekanan-tekanan tersebut masih dalam keadaan wajar. Stres yang berlebihan akan menyebabkan seorang karyawan frustrasi dan dapat menurunkan prestasinya, sebaliknya stres yang terlalu rendah menyebabkan karyawan tersebut tidak termotivasi untuk berprestasi.

4. Kompensasi

Dalam suatu perusahaan, pengaturan kompensasi merupakan faktor penting untuk dapat menarik, memelihara maupun mempertahankan para karyawan bagi kepentingan organisasinya. Kompensasi merupakan "istilah luas yang berkaitan dengan imbalan-imbalan financial (*financial reward*) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi" (Simamora, 2004). Kompensasi akan mempunyai arti berbeda bagi orang yang berbeda. Kompensasi dasar diperlukan untuk mempertahankan karyawan dengan standar hidup yang layak. Akan tetapi kompensasi juga menyediakan suatu pengukuran berwujud mengenai nilai individu bagi organisasi. Pemberian kompensasi merupakan fungsi strategik sumber daya manusia yang mempunyai imbas signifikan atas fungsi-fungsi sumber daya manusia lainnya (Murty, 2012). Menurut Rivai (2005) kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala suatu yang diterima oleh para karyawan, baik uang, barang atau sebagainya sebagai balas jasa dari hasil kerja mereka pada perusahaan. Kompensasi juga menjadi alasan utama mengapa kebanyakan orang bekerja pada perusahaan, karena dengan kompensasi tersebut para karyawan dapat memenuhi dan meningkatkan kebutuhan hidup mereka. Mengingat pentingnya faktor tenaga kerja dalam suatu perusahaan, maka perusahaan perlu memberikan perhatian khusus terhadap karyawannya agar lebih bersemangat dalam menjalankan tugas-tugasnya di perusahaan.

tersebut, karena dengan cara pemberian kompensasi yang layak dan adil akan lebih meningkatkan motivasi kerja mereka.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai, motivasi, stres kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan telah dilakukan seperti yang dikemukakan beberapa peneliti sebelumnya sebagai berikut :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1	I Wayan Juniantara dan I Gede Riana (2015)	Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Denpasar	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan koperasi di Denpasar.
2	Fandi Akhmad (2015)	Pengaruh Stres Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV Auto Nusa Abadi Kupang	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja, motivasi dan kompensasi berpengaruh signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan CV Auto Nusa Abadi Kupang. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial bertanda negatif sedangkan pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan secara parsial bertanda positif pada CV Auto Nusa Abadi Kupang.
3	Endrawita dan Rini Herlina (2016)	Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT FIF Group di Kabupaten Pasaman)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja PT FIF Group di Kabupaten Pasaman. Sedangkan pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap kinerja di PT FIF Group di Kabupaten Pasaman. Dalam penelitian ini juga didapat bahwa kompensasi dan pengembangan karier berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan.

C. Hubungan Antar Variabel

1. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Motivasi adalah sebuah perubahan energi yang ada dalam diri seseorang yang ditandai dengan adanya rasa (*feeling*) dan didahului dengan adanya respon sebuah tujuan. Apabila motivasi yang ada dalam diri seseorang itu baik maka kinerja dari orang tersebut juga dipastikan baik dan begitu juga sebaliknya. Berdasarkan hasil penelitian McClelland, Murray, Miller dan Gordon dalam Mangkunegara (2013) menunjukkan hubungan yang positif antara motivasi dengan kinerja. Artinya karyawan yang mempunyai motivasi yang tinggi maka cenderung memiliki kinerja yang tinggi, dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah dimungkinkan karena motivasinya rendah.

Motivasi adalah rangsangan, dorongan ataupun pembangkit tenaga yang dimiliki seseorang atau sekelompok masyarakat yang mau berbuat dan bekerjasama secara optimal dalam melakukan sesuatu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi merupakan dorongan dari dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan dan akan berpengaruh terhadap kinerja. Apabila motivasi seseorang baik maka kinerja yang dihasilkan dari orang tersebut juga dapat dipastikan baik dan begitu juga sebaliknya (Azwar, 2000).

Penelitian yang telah dilakukan oleh Juniantara dan Riana (2015) tentang Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Denpasar bahwa peneliti menemukan hasil motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan koperasi di Denpasar. Chaudhary et al (2012) dalam studinya menunjukkan bahwa motivasi karyawan memiliki dampak langsung pada produktivitas dan pertumbuhan. Seorang karyawan sangat termotivasi melaksanakan yang terbaik dalam setiap tugas dan tanggung jawabnya. Peningkatan kinerja karyawan akan menambah nilai organisasi itu sendiri dan

produktivitas karyawan. Selain itu hasil percobaan penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi karyawan telah memberikan penghargaan kepada karyawan dan organisasi akan menjaga kesetiaan karyawan pada klimaks yang tinggi. Karyawan akan percaya dengan organisasi, pengawas dan manajemen puncak. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Chaudhary (2012), dan Dieleman (2003), menunjukkan bahwa motivasi karyawan dan kinerja organisasi berkorelasi positif. Motivasi adalah alat tambahan yang bernilai bagi kinerja organisasi. Dalam era persaingan dan globalisasi, maka perlu membuat titik perhatian terhadap motivasi karyawan dan kepuasan kerja untuk mencapai pertumbuhan dan keberhasilan.

Motivasi merupakan sebuah keahlian dalam mengarahkan karyawan pada tujuan perusahaan agar mau bekerja dan berusaha sehingga keinginan para karyawan dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Motivasi seseorang melakukan suatu pekerjaan karena adanya kebutuhan ekonomis yaitu memperoleh uang. Sedangkan kebutuhan non ekonomis dapat diartikan sebagai kebutuhan untuk memperoleh penghargaan dan keinginan lebih maju. Dengan segala kebutuhan tersebut, seseorang dituntut untuk lebih giat dan aktif bekerja, untuk mencapai hal ini diperlukan adanya motivasi dalam melakukan pekerjaan karena dapat mendorong seseorang bekerja dan selalu berkeinginan untuk melanjutkan usahanya.

2. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan

Stres merupakan hal yang sering terjadi dimanapun ia berada didalam sebuah organisasi atau perusahaan. Mengelola stres dari dalam diri sendiri ataupun dari manajer perusahaan tentunya perlu dilakukan. Bagi seorang manajer mengelola stres lebih bersifat pemahaman akan penyebab stres karyawan dan mengambil tindakan untuk mengurangnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Stres bagi seorang karyawan dapat merupakan tantangan, rangsangan, dan pesona, namun bisa berarti kekhawatiran, konflik, ketegangan dan ketakutan tergantung bagaimana kita memandangnya. Stres dapat timbul sebagai akibat dari tekanan atau

ketegangan yang bersumber dari ketidak selarasan antara seseorang dengan lingkungannya. Dengan kata lain, apabila sarana dan tuntutan pekerjaan yang diberikan dengan kebutuhan dan kemampuan seseorang, ia akan mengalami stres.

Menurut Rivai dkk (2014) pengaruh stres kerja terhadap organisasi dibedakan menjadi dua yaitu bagian yang menguntungkan dan bagian yang merugikan. Pengaruh stres yang menguntungkan organisasi diharapkan akan memacu kinerja karyawan. Akan tetapi pada umumnya stres dalam kerja kebanyakan merugikan organisasi dan diri sendiri. Pada diri karyawan akan mengalami penurunan kinerja dan gairan kerja, kecemasan tinggi, frustrasi dan lain sebagainya.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Akhmad (2015) menunjukkan bahwa stres kerja, motivasi dan kompensasi berpengaruh signifikan baik secara simultan maupun persial terhadap kinerja karyawan CV Auto Nusa Abadi Kupang. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan secara persial bertanda negatif sedangkan pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan secara persial bertanda positif.

Pengelolaan stres kerja yang baik perlu dilakukan oleh perusahaan demi tercapainya kinerja yang baik. Jika stres yang ada tidak dikelola dengan baik, maka akan terjadi stres yang menumpuk karena adanya ketidak seimbangan antara apa yang dituntut dari individu melalui pekerjaannya dengan pencapaian individu itu sendiri. Stres yang timbul dikhawatirkan dapat menurunkan kinerja karyawan sehingga dapat merugikan perusahaan.

Dengan demikian kepuasan merupakan suatu kondisi yang harus dimiliki oleh seorang karyawan sehingga ia akan bekerja dengan penuh semangat dan bersungguh-sungguh sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan dengan baik.

3. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Pada dasarnya manusia bekerja juga memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan mulai menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan dan karena itulah perusahaan memberikan

penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan cara memberikan kompensasi (hadiah, imbalan, dan penghargaan).

Penelitian yang telah dilakukan oleh Endarwita dan Herlina (2016) tentang Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada PT FIF Group di Kabupaten Pasaman), bahwa peneliti menemukan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja PT FIF Group di Kabupaten Pasaman. Sedangkan pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap kinerja di PT FIF Group di Kabupaten Pasaman. Dalam penelitian ini juga didapat bahwa kompensasi dan pengembangan karier berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan.

Dari uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa pemberian kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan. Pemberian kompensasi akan menciptakan suatu ikatan kerja sama yang formal antara perusahaan dan karyawan dimana perusahaan dan karyawan akan saling membutuhkan. Kompensasi dapat membuat karyawan bekerja dengan mengarahkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, waktu, serta tenaga yang semuanya ditunjukan bagi pencapaian tujuan perusahaan. Kompensasi yang layak akan memberikan rangsangan serta memotivasi karyawan untuk memberikan kinerja terbaik dan menghasilkan produktivitas kerja yang optimal. Pemberian kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan diantara karyawan dengan perusahaan.

D. Hipotesis

Menurut Sugiono (2013) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasar pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan kerangka pikir maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 : Motivasi, stres kerja dan kompensasi berpengaruh positif secara bersama-

sama terhadap kinerja karyawan pada PT Indolife Pensiontama kantor pemasaran Semarang.

H2 : Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Indolife Pensiontama kantor pemasaran Semarang.

H3 : Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada PT Indolife Pensiontama kantor pemasaran Semarang.

H4 : Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Indolife Pensiontama kantor pemasaran Semarang.

H5 : Kompensasi berpengaruh positif dominan terhadap kinerja karyawan pada PT Indolife Pensiontama kantor pemasaran Semarang.

III METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian sensus karena melakukan penelitian kepada seluruh anggota populasi. Arikunto (2006) menyebutkan apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian maka penelitiannya merupakan penelitian studi populasi atau studi sensus. Penelitian ini dilakukan pada seluruh karyawan PT Indolife Pensiontama kantor pemasaran Semarang yang berjumlah 62 orang. Penelitian ini merupakan penelitian sensus, sehingga seluruh karyawan PT Indolife Pensiontama kantor pemasaran Semarang dijadikan sampel penelitian. Jumlah karyawan PT Indolife Pensiontama dapat dilihat pada Tabel 3.1.

Tabel 3.1 Jumlah Populasi Karyawan PT Indolife Pensiontama Kantor Pemasaran Semarang

No	Bagian	Jumlah
1	Manajer	3
2	Marketing	54
3	Cleaning Service	3
4	Driver	2
	Jumlah	62

Sumber : PT Indolife Pensiontama kantor pemasaran Semarang

B. Objek Penelitian dan Waktu Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah karyawan PT Indolife Pensiontama kantor pemasaran Semarang. Alasan pemilihan objek penelitian tersebut adalah untuk melihat sejauh mana pengaruh motivasi, stres kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Indolife Pensiontama kantor pemasaran Semarang. Penelitian ini dilakukan di PT Indolife Pensiontama kantor pemasaran Semarang dengan alamat JL. Gajah Mada No. 135, Semarang, Central Java Wisma HSBC 7th Floor Suite 711, 50134 Semarang City, Central Java pada bulan Juli sampai September 2020.

C. Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer (Primary Data)

Data primer yaitu data yang berasal langsung dari sumber data yang dikumpulkan secara khusus dan berhubungan langsung dengan permasalahan yang diteliti (Sugiyono, 2013). Data primer ini diperoleh dari responden melalui kuesioner (daftar pertanyaan) yang dibagikan dan diisi oleh responden yang disusun berdasarkan variabel yang telah ditentukan dengan menyediakan jawaban alternatif. Dalam kuesioner, responden yang diminta untuk mengisi data pribadi seperti nama, jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir dan masa jabatan saat ini serta kemudian memberikan penilaian terhadap pernyataan yang ada dalam kuesioner.

2. Data Sekunder (Secondary Data)

Data sekunder yaitu data berupa bukti, catatan, atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (*data documenter*) yang dipublikasikan dan tidak dipublikasikan. Dalam penelitian ini data sekunder diperoleh dari PT Indolife Pensiontama berupa data base dan jumlah karyawan.

D. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang

mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013). Penelitian ini akan menggunakan dua jenis variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

1. Klasifikasi Variabel

- Variabel bebas yaitu variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terikat (Sugiyono, 2013). Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu : motivasi, stres kerja dan kompensasi.
- Variabel terikat yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2013). Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu kinerja.

2. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah pendefinisian variabel secara operasional berdasarkan karakteristik yang diamati yang memungkinkan peneliti untuk melakukan observasi atau pengukuran secara cermat terhadap suatu objek atau fenomena (Sugiyono, 2013). Adapun definisi masing-masing konsep adalah :

a. Kinerja Karyawan

Kinerja pada penelitian ini merupakan variabel terikat, kinerja (KIN) didefinisikan sebagai kemampuan dalam memenuhi target penjualan produk yang telah ditetapkan oleh perusahaan yang harus dicapai oleh karyawan. Melalui sikap dan perilaku dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab baik secara individu maupun kelompok.

Indikator dari kinerja menurut Robbins (2006) adalah :

- Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

- 3) Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
 - 4) Efektifitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi seperti (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
 - 5) Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya dapat menjalankan fungsi kerjanya seperti komitmen terhadap pekerjaan
- b. Motivasi, Stres Kerja dan Kompensasi dalam penelitian ini menjadi variabel bebas :
- 1) Variabel Motivasi (MO) adalah faktor pendorong baik jasmani dan rohani yang dimiliki seseorang yang berbentuk harapan penghargaan, keinginan dan sebagainya atas segala sesuatu yang akan dilakukan, yang bersifat menggiatkan atau menggerakkan individu untuk bertindak atau bertingkah laku memenuhi kebutuhannya. Indikator motivasi kerja sesuai yang dikemukakan oleh McClelland adalah sebagai berikut :
 - (a) Kebutuhan berprestasi
 - (b) Kebutuhan kekuasaan
 - (c) Kebutuhan afiliasi
 - 2) Variabel Stres kerja (SK) dalam penelitian ini merupakan perubahan-perubahan fisik maupun psikologis yang kemudian hal tersebut dirasakan sebagai sesuatu yang tidak menyenangkan oleh karyawan PT Indolife Pensiontama kantor pemasaran Semarang, yang disebabkan oleh interaksi individu dengan beban kerja dan tanggung jawabnya. Indikator dari variabel stres kerja yaitu (Kim, et al., 2001) :
 - (a) Ketidak jelasan peran
 - (b) Konflik kerja
 - (c) Beban pekerjaan
 - (d) Ketersediaan sumber daya
 - (e) Tingkat bahaya pekerjaan
 - 3) Variabel Kompensasi (KOM) adalah suatu penghargaan yang diberikan kepada seseorang yang menggambarkan nilai dari suatu pekerjaan yang telah dicapai. Pemberian kompensasi merupakan fungsi strategik sumber daya manusia yang mempunyai imbas signifikan atas fungsi-fungsi sumber daya manusia lainnya (Murty, 2012). Berikut adalah bentuk-bentuk kompensasi langsung dan tidak langsung (Simamora, 2004) :
 - (a) Upah dan Gaji
Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.
 - (b) Insentif
Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.
 - (c) Tunjangan
Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.
 - (d) Fasilitas
Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.
- E. Pengukuran Variabel Penelitian
- Skala yang digunakan untuk seluruh variabel penelitian ini adalah Skala Likert. Menurut Sugiyono (2013), Skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Skala Likert berisi pertanyaan-pertanyaan yang diajukan penelitian dalam kuesioner. Dengan Skala Likert variabel akan diukur dan dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut digunakan untuk menyusun item-item yang berupa pertanyaan. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan kuesioner bersifat tertutup.

Kuesioner diajukan dengan menggunakan Skala Likert dengan skala : 1 sampai 5. Urutan didalam skala ini menggunakan lima angka penilaian yaitu :

Tabel 3.2
Bobot Penilaian Skala Likert

Skala	Bobot
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Kurang Setuju (KS)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

Sumber : Sugiyono, 2013

Skala kategori ini kemudian menskala individu yang bersangkutan dengan menambah bobot jawaban yang dipilih.

F. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Hasil penelitian dikatakan valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti (Sugiyono, 2013). Untuk memberikan keyakinan bahwa alat ukur tersebut dapat digunakan maka dilakukan tes validitas. Alat ukur yang valid berarti dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing-masing pernyataan dengan skor total dari 30 responden melalui teknik korelasi *Product Moment Pearson*. Pengujian akan dilakukan dengan menggunakan peranti lunak SPSS versi 23.0. Standar pengujian yang digunakan adalah jika korelasi validitas (r_{xy}) lebih besar dari $> 0,3$ maka butir pertanyaan (item) dikatakan valid dan sebaliknya jika hasil korelasi lebih kecil dari $< 0,3$ maka dinyatakan tidak valid (Azar, 2007).

Dari hasil uji validitas dapat diperoleh koefisien validitas masing-masing butir pada variabel motivasi, stres kerja, kompensasi dan kinerja. Hasil uji validitas disajikan pada Tabel 3.3 sampai dengan 3.6, diantaranya sebagai berikut :

Tabel 3.3
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

Pernyataan	r hitung	Nilai Kritis	Keterangan
MO1	0,506	0,3	Valid
MO2	0,498	0,3	Valid
MO3	0,690	0,3	Valid
MO4	0,672	0,3	Valid
MO5	0,618	0,3	Valid
MO6	0,600	0,3	Valid
MO7	0,695	0,3	Valid
MO8	0,459	0,3	Valid
MO9	0,489	0,3	Valid
MO10	0,781	0,3	Valid
MO11	0,761	0,3	Valid
MO12	0,500	0,3	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2020

Hasil uji validitas pada variabel motivasi diketahui semua butir item pertanyaan mempunyai nilai r hitung lebih besar dari $> 0,3$ seperti terlihat pada Tabel 3.4 diatas, sehingga semua butir item pernyataan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Tabel 3.4
Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja

Pernyataan	r hitung	Nilai Kritis	Keterangan
ST1	0,703	0,3	Valid
ST2	0,914	0,3	Valid
ST3	0,909	0,3	Valid
ST4	0,926	0,3	Valid
ST5	0,920	0,3	Valid
ST6	0,854	0,3	Valid
ST7	0,761	0,3	Valid
ST8	0,774	0,3	Valid
ST9	0,854	0,3	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2020

Hasil uji validitas pada variabel stres kerja diketahui semua butir item pertanyaan mempunyai nilai r hitung lebih besar dari $> 0,3$ seperti terlihat pada Tabel 3.4 diatas, sehingga semua butir item pernyataan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Tabel 3.5**Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi**

Pernyataan	r hitung	Nilai Kritis	Keterangan
KOM1	0,554	0,3	Valid
KOM2	0,747	0,3	Valid
KOM3	0,685	0,3	Valid
KOM4	0,680	0,3	Valid
KOM5	0,576	0,3	Valid
KOM6	0,642	0,3	Valid
KOM7	0,275	0,3	Tidak Valid
KOM8	0,572	0,3	Valid
KOM9	0,854	0,3	Valid
KOM10	0,730	0,3	Valid
KOM11	0,854	0,3	Valid
KOM12	0,380	0,3	Valid
KOM12	0,434	0,3	Valid
KOM14	0,756	0,3	Valid
KOM15	0,600	0,3	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2020

Hasil uji validitas pada variabel kompensasi diketahui terdapat 1 butir item pertanyaan yang gugur yaitu nomor 7 karena mempunyai r hitung lebih kecil dari $< 0,3$ seperti terlihat pada Tabel 3.5 diatas.

Tabel 3.6**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja**

Pernyataan	r hitung	Nilai Kritis	Keterangan
KIN1	0,712	0,3	Valid
KIN2	0,715	0,3	Valid
KIN3	0,761	0,3	Valid
KIN4	0,758	0,3	Valid
KIN5	0,760	0,3	Valid
KIN6	0,735	0,3	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2020

Hasil uji validitas pada variabel kinerja diketahui semua butir item pertanyaan mempunyai nilai r hitung lebih besar dari $> 0,3$ seperti terlihat pada Tabel 3.6 diatas, sehingga semua butir item pertanyaan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

2. Uji Reliabilitas

Hasil penelitian dikatakan reliabel bila terdapat

kesamaan data dalam waktu yang berbeda (Sugiyono, 2013). Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2013). Uji reliabilitas diperlukan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran kembali pada objek yang sama. Hal ini menunjukkan sejauh mana pengukuran tersebut dapat memberikan hasil yang relatif tidak berbeda jika dilakukan kembali pengujian kembali pada objek yang sama. Dalam penelitian ini uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung *Cronbach's Alpha* dari masing-masing instrumen dalam suatu variabel. Instrumen dalam suatu variabel dapat dikatakan handal(reliable) apabila memiliki *Cronbach's Alpha* lebih dari 0.7 (Ghozali, 2007).

Tabel 3.7**Hasil Uji Reliabilitas Variabel**

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Motivasi	0,758	0,7	Handal/Reliabel
Stres kerja	0,777	0,7	Handal/Reliabel
Kompensasi	0,756	0,7	Handal/Reliabel
Kinerja	0,771	0,7	Handal/Reliabel

Sumber : Data Primer diolah, 2020

Hasil pengujian reliabilitas diketahui bahwa nilai koefisien *Cronbach Alpha* seluruh variabel lebih besar dari $> 0,7$, maka semua variabel dalam penelitian dinyatakan reliabel/handal.

G. Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Metode ini adalah tabel data yang digunakan untuk menganalisis data yang ada dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum (generalisasi). Tujuan analisis deskriptif adalah untuk menggambarkan kondisi ketiga variabel yang diteliti antara lain motivasi, stres kerja, kompensasi dan kinerja karyawan yang berlaku pada PT Indolife Pensiontama. Tanggapan responden terhadap seluruh variabel-

variabel dideskripsikan dengan menggunakan distribusi frekuensi rata-rata hitung.

2. Analisis Kuantitatif

a) Analisis Regresi Berganda

Alat analisis yang digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh motivasi, stres kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Indolife Pensiontama kantor pemasaran Semarang. Maka digunakan analisis Regresi Berganda diformulasikan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 MO + b_2 ST + b_3 KOM + e$$

Keterangan :

Y	: Kinerja Karyawan
¹ b ₁ , ..., b ₃	: Koefisiensi regresi masing-masing Variabel
Variabel a	: Konstanta
MO	: Motivasi
ST	: Stres Kerja
KOM	: Kompensasi
e	: Estimate of error dari masing-masing variabel

b) Pengujian Hipotesis Pertama (uji F)

Dalam pengujian dengan uji F merupakan pengujian semua variabel motivasi, stres kerja dan kompensasi yang dimasukkan dalam model yang memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel kinerja. Langkah-langkah pengujian diawali dengan membuat formulasi hipotesis sebagai berikut :

- (1) $H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$, berarti tidak terdapat pengaruh positif motivasi, stres kerja dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT Indolife Pensiontama kantor pemasaran Semarang.
- (2) $H_a : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$, berarti terdapat pengaruh positif motivasi, stres kerja dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT Indolife Pensiontama kantor pemasaran Semarang.

Kriteria pengujian :

- (1) Bila $\text{Sig } F > \alpha = 0,05$ maka H_0 diterima H_a ditolak.
- (2) Bila $\text{Sig } F < \alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak H_a diterima.

c) Pengujian Hipotesis (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui tingkat pengaruh secara parsial variabel motivasi, stres kerja, kompensasi terhadap kinerja. Langkah-langkah pengujian diawali dengan membuat formulasi hipotesis sebagai berikut :

Menentukan rumusan hipotesis :

- (1) $H_0 : \beta_i = 0$, berarti X_i secara parsial tidak berpengaruh terhadap Y.
- (2) $H : \beta_i \neq 0$, berarti X_i secara parsial berpengaruh terhadap Y.

Kriteria pengujian sebagai berikut :

- (1) Bila $\text{Sig. t} > \alpha = 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.
- (2) Bila $\text{Sig. t} < \alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak dan H diterima.

Uji t digunakan untuk menguji Hipotesis yang diajukan yaitu :

- H2: Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Indolife Pensiontama kantor pemasaran Semarang.
- H3: Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada PT Indolife Pensiontama kantor pemasaran Semarang.
- H4: Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Indolife Pensiontama kantor pemasaran Semarang.

Kriteria pengujian hipotesis sebagai berikut:

- (a) Hipotesis diterima apabila probabilitas ($\text{sig } t$) $< 0,05$
- (b) Hipotesis ditolak apabila probabilitas ($\text{sig } t$) $> 0,05$

d) Variabel Dominan

Variabel dominan adalah variabel yang mempunyai pengaruh lebih besar dibanding variabel lainnya terhadap kinerja karyawan pada PT Indolife Pensiontama kantor pemasaran Semarang.

IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT Indolife Pensiontama kantor pemasaran Semarang untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi,

stres kerja dan kompensasi terhadap kinerja. Setelah data terkumpul maka akan dilakukan analisis data yang meliputi analisis karakteristik responden, analisis deskriptif variabel penelitian dan analisis regresi linier berganda.

A. Deskripsi Sampel Penelitian

Sampel penelitian adalah karyawan PT Indolife Pensiontama kantor pemasaran Semarang. Jumlah kuesioner yang disebar sebanyak 62 kuesioner. Hasil pengembalian kuesioner dapat ditunjukkan pada Tabel berikut :

Tabel 4.1 Jumlah Kuesioner

Keterangan	Jumlah	Presentase
Jumlah kuesioner yang disebar	62	100%
Jumlah kuesioner yang tidak kembali	0	0%
Jumlah kuesioner yang kembali	62	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.1 dari 62 kuesioner yang disebar dapat diketahui bahwa sebanyak 62 kuesioner kembali seluruhnya dan data lengkap.

B. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif profil responden ditunjukkan dengan distribusi frekuensi berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja. Hasil analisis deskriptif pada PT Indolife Pensiontama kantor pemasaran Semarang.

1. Jenis Kelamin Responden

Hasil analisis data ini diperoleh dari nilai sebaran frekuensi seperti ditunjukkan pada Tabel 4.2 berikut :

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	10	16,1%
Perempuan	52	83,9%
Total	62	100%

Sumber : Data primer diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa karyawan PT Indolife Pensiontama kantor pemasaran Semarang mayoritas adalah berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 52 orang atau sebesar 83,9% dan sisanya sebanyak 10 orang atau sebesar 16,1% adalah laki-laki. Hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan-pekerjaan yang ada di PT Indolife Pensiontama kantor pemasaran Semarang lebih banyak dilakukan oleh tenaga kerja wanita.

2. Usia Responden

Hasil analisis data ini diperoleh dari nilai sebaran frekuensi seperti ditunjukkan pada Tabel 4.3 berikut :

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Presentase
21-31 tahun	37	59,7%
32-42 tahun	20	32,3%
43-53 tahun	5	8,1%
Total	62	100%

Sumber : Data primer diolah, 2020

Menurut Robbins (2006) kinerja karyawan akan semakin menurun dengan meningkatnya usia. Karyawan yang lebih tua akan mempunyai tingkat keabsenan yang lebih besar dibandingkan karyawan yang lebih muda karena kesehatan yang memburuk akan membutuhkan waktu pemulihan yang lebih lama. Dalam hal produktifitas karyawan yang lebih tua cenderung menurun terutama dalam hal kecepatan, kecekatan, kekuatan dan koordinasi. Namun demikian dalam kaitannya dengan kepuasan kerja karyawan akan cenderung meningkat pada karyawan profesional seiring dengan bertambahnya usia. Sedangkan menurut Nitisemito (2000) menyatakan bahwa, Pegawai yang lebih muda cenderung mempunyai fisik yang kuat, sehingga diharapkan dapat bekerja keras dan pada umumnya mereka belum berkeluarga atau bila sudah berkeluarga anaknya relatif masih sedikit. Tetapi pegawai yang lebih muda umumnya kurang berdisiplin, kurang bertanggungjawab dan sering

berpindah-pindah pekerjaan dibandingkan pegawai yang lebih tua.

Berdasarkan Table 4.3 diketahui bahwa karyawan PT Indolife Pensiontama kantor pemasaran Semarang mayoritas berumur antara 21 – 31 tahun yaitu sebanyak 37 orang atau sebesar 59,7%. Sedangkan distribusi umur yang lain yaitu antara 32 – 42 tahun yaitu sebanyak 20 orang atau sebesar 32,3%, dan antara 43 – 53 tahun yaitu sebanyak 5 orang atau sebesar 8,1%. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga kerja di PT Indolife Pensiontama kantor pemasaran Semarang mayoritas berusia muda dan diharapkan dapat bekerja keras, disiplin, dan bertanggung jawab.

3. Pendidikan Terakhir Responden

Hasil analisis data ini diperoleh dari nilai sebaran frekuensi seperti ditunjukkan pada Tabel 4.4 berikut :

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Presentase
SMU/SMK	9	14,5%
Diploma	14	22,6 %
S-1	39	62,9%
Total	62	100%

Sumber : Data primer diolah, 2020

Fungsi pendidikan adalah sosialisai, transmisi pengetahuan kultural seperti nilai (*value*) dan kepercayaan (*belief*). Membantu individu memilih dan belajar peran sosial serta mempertemukan antara bakat (*talent*) dan kemampuan (*abilty*) dengan kebutuhan spesialisasi pekerjaan. Selain itu pendidikan juga berhubungan dengan stratifikasi sosial yaitu membantu menentukan posisi dan masa depan dalam struktur sosial. Peningkatan tingkat pendidikan cenderung membuat individu lebih toleran dan lebih demokratik, karena karyawan yang memiliki tingkat pendidikan yang lebih tinggi akan lebih mudah mengenali dan menganalisis bermacam kenyataan dan implikasi tindakan yang tidak benar (Sarwono dan Soeroso, 2001).

Hasil distribusi frekuensi berdasarkan pendidikan terakhir menunjukkan bahwa lulusan S-1 sebanyak 39

orang atau sebesar 62,9%, diploma sebanyak 14 orang atau sebesar 22,6%, dan SMU/SMK sebanyak 5 orang atau sebesar 14,5%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan di PT Indolife Pensiontama kantor pemasaran Semarang berpendidikan tinggi, karena karyawan yang bekerja di PT Indolife Pensiontama kantor pemasaran Semarang rata-rata tamat perguruan tinggi.

4. Masa Kerja Responden

Hasil analisis data ini diperoleh dari nilai sebaran frekuensi seperti ditunjukkan pada Tabel 4.5 berikut :

Tabel 4.5

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Presentase
1-5 tahun	53	85,5%
6-10 tahun	6	9,7%
11-15 tahun	3	4,8%
Total	62	100%

Sumber : Data primer diolah, 2020

Adapun masa kerja berhubungan dengan senioritas seorang pekerja didalam organisasi, sedangkan edukasi sebagai institusi sosial yang tertua merupakan pengarah formal dari pengalaman belajar. Karyawan dengan masa kerja yang lama akan lebih senior dibandingkan dengan karyawan masakerja yang kecil, sehingga memiliki pengalaman yang lebih besar dalam memecahkan berbagai persoalan yang ada pada PT Indolife Pensiontama kantor pemasaran Semarang.

Berdasarkan hasil distribusi frekuensi berdasarkan masa kerja menunjukkan bahwa antara 1 – 5 tahun sebanyak 53 orang atau sebesar 85,5%, antara 6 – 10 tahun sebanyak 6 orang atau sebesar 9,7%, dan antara 11 – 15 tahun sebanyak 3 orang atau sebesar 4,8%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan belum lama bekerja di PT Indolife Pensiontamakantor pemasaran Semarang.

5. Jabatan atau Bagian Kerja Responden

Hasil analisis data ini diperoleh dari nilai sebaran frekuensi seperti ditunjukkan pada Tabel 4.6 berikut :

Tabel 4.6

Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Bagian	Jumlah	Presentase
Manajer	3	4,8%
Marketing	54	87,1%
Cleaning Service	3	4,8%
Driver	2	3,2%
Total	62	100%

Sumber : Data primer diolah, 2020

Jabatan atau posisi kerja sangat menentukan motivasi kerja dan kinerja karyawan. Namun demikian jabatan tertentu yang berhubungan dengan jumlah beban pekerjaan yang berbeda, akan berpengaruh terhadap stres yang dirasakan oleh karyawan.

Berdasarkan hasil distribusi frekuensi jabatan menunjukkan bahwa mayoritas menempati bagian marketing sebanyak 54 orang atau sebesar 87,1%, cleaning service sebanyak 3 orang atau sebesar 4,8%, driver sebanyak 2 orang atau sebesar 3,2%, dan manajer sebanyak 3 orang atau sebesar 4,8%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan menempati sebagai posisi marketing, karena PT Indolife Pensiontama merupakan perusahaan yang bergerak di bidang asuransi jiwa dan dana pensiun sehingga membutuhkan banyak marketing atau agen untuk mencari nasabah baru.

C. Data dan Analisis

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan, jawaban dari responden telah direkapitulasi kemudian dianalisis untuk mengetahui pengaruh Motivasi, Stres kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan pada PT Indolife Pensiontama kantor pemasaran Semarang. Analisis data ini melalui dua tahap, yaitu analisis deskriptif dan analisis kuantitatif.

1. Analisis Deskriptif

a. Motivasi

Berikut ini jawaban responden mengenai variabel Motivasi karyawan PT Indolife Pensiontama kantor

pemasaran Semarang ditunjukkan pada Tabel 4.7.

Tabel 4.7

Variabel Motivasi (X1)

Interval	Kategori	Jumlah	Presentase	Mean
1,00 sd 1,79	Sangat rendah	0	0,0%	
1,80 sd 2,59	Rendah	0	0,0%	
2,60 sd 3,39	Agak tinggi	2	3,2%	
3,40 sd 4,19	Tinggi	52	83,9%	
4,20 sd 5,00	Sangat tinggi	8	12,9%	
Jumlah		62	100%	4,12

Sumber : Data primer diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat dilihat bahwa dari 62 responden yang diambil sebagai populasi, tidak ada satu orangpun yang menyatakan sangat rendah dan rendah. Sebanyak 2 orang atau sebesar 3,2% menyatakan agak tinggi, 52 orang atau sebesar 83,9% menyatakan tinggi, dan sebanyak 8 orang atau sebesar 12,9% menyatakan sangat tinggi. Mayoritas karyawan telah memberikan penilaian tinggi terhadap variabel Motivasi dengan rata-rata skor 4,12, yaitu berada pada interval 3,40 – 4,19. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT Indolife Pensiontama kantor pemasaran Semarang memiliki dorongan untuk memenuhi kebutuhan akan prestasi, afiliasi dan kekuasaan.

b. Stres Kerja

Berikut ini jawaban responden mengenai variabel Stres kerja karyawan PT Indolife Pensiontama kantor pemasaran Semarang ditunjukkan pada Tabel 4.8.

Tabel 4.8 Variabel Stres kerja (X2)

Interval	Kategori	Jumlah	Presentase	Mean
1,00 sd 1,79	Sangat rendah	5	8,1%	
1,80 sd 2,59	Rendah	24	38,7%	
2,60 sd 3,39	Agak tinggi	8	12,9%	
3,40 sd 4,19	Tinggi	25	40,3%	
4,20 sd 5,00	Sangat tinggi	0	0,0%	
Jumlah		62	100%	2,87

Sumber : Data primer diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat dilihat bahwa dari 62 responden yang diambil sebagai populasi, tidak

ada satu orang yang menyatakan sangat tinggi, sebanyak 25 orang atau sebesar 40,3% menyatakan tinggi, 8 orang atau sebesar 12,9% menyatakan agak tinggi dan sebanyak 24 orang atau sebesar 38,7% menyatakan rendah, sedangkan yang menyatakan sangat rendah sebanyak 5 orang atau sebesar 12,9%. Mayoritas karyawan telah memberikan penilaian agak tinggi terhadap variabel Stres kerja dengan rata-rata skor sebesar 2,87, yaitu berada pada interval antara 2,60 – 3,39. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat stres karyawan agak tinggi pada PT Indolife Pensiontama kantor pemasaran Semarang memberikan tanggung jawab dan beban kerja yang melebihi kemampuan karyawan, sehingga karyawan tidak dapat membagi waktu antara kerja dan kepentingan pribadi.

c. Kompensasi

Berikut ini jawaban responden mengenai variabel Kompensasi karyawan PT Indolife Pensiontama kantor pemasaran Semarang ditunjukkan pada Tabel 4.9.

Tabel 4.9 Variabel Kompensasi (X3)

Interval	Kategori	Jumlah	Presentase	Mean
1,00 sd 1,79	Sangat rendah	0	0.0%	
1,80 sd 2,59	Rendah	0	0.0%	
2,60 sd 3,39	Agak tinggi	0	0.0%	
3,40 sd 4,19	Tinggi	57	91.9%	
4,20 sd 5,00	Sangat tinggi	5	8.1%	
Jumlah		62	100%	3,99

Sumber : Data primer diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.9 dapat dilihat bahwa dari 62 responden yang diambil sebagai populasi, tidak ada satu orang yang menyatakan sangat rendah, rendah dan agak tinggi, sebanyak 57 orang atau sebesar 91,9% menyatakan tinggi, sebanyak 5 orang atau sebesar 8,1% menyatakan sangat tinggi. Dengan demikian mayoritas karyawan telah memberikan penilaian tinggi terhadap variabel kompensasi dengan rata-rata skor sebesar 3,99, yaitu berada pada interval antara 3,40 – 4,19. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan non finansial yang diterima karyawan diberikan tepat

waktu, sudah sesuai dengan beban kerja, dan komisi yang diberikan perusahaan sudah sesuai harapan.

d. Kinerja

Berikut ini jawaban responden mengenai variabel kinerja karyawan PT Indolife Pensiontama kantor pemasaran Semarang ditunjukkan pada Tabel 4.10.

Tabel 4.10 Variabel Kinerja (Y)

Interval	Kategori	Jumlah	Presentase	Mean
1,00 sd 1,79	Sangat rendah	0	0.0%	
1,80 sd 2,59	Rendah	0	0.0%	
2,60 sd 3,39	Agak tinggi	8	12,9%	
3,40 sd 4,19	Tinggi	52	83,9%	
4,20 sd 5,00	Sangat tinggi	2	3,2%	
Jumlah		62	100%	3,88

Sumber : Data primer diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.10 dapat dilihat bahwa dari 62 responden yang diambil sebagai populasi, tidak ada satu orang yang menyatakan sangat rendah dan rendah, sebanyak 8 orang atau sebesar 12,9% menyatakan agak tinggi, sebanyak 52 orang atau sebesar 83,9% menyatakan tinggi dan 2 orang atau sebesar 3,2% menyatakan sangat tinggi. Mayoritas karyawan telah memberikan penilaian tinggi terhadap variabel Kinerja dengan rata-rata skor sebesar 3,88, yaitu berada pada interval antara 3,40 – 4,19. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT Indolife Pensiontama kantor pemasaran Semarang adalah tinggi. Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, selalu meningkatkan kualitas dalam menyelesaikan pekerjaan, hadir tepat waktu, mempunyai inisiatif tinggi bila menerima pekerjaan baru, memiliki integritas tinggi, dan mampu bekerja dalam tim dengan baik.

2. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Validitas dan Reliabilitas, Analisis Regresi Linear Berganda, uji F, uji t dan uji asumsi klasik. Model analisis Regresi Linear Berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel Motivasi

(X₁), Stres kerja (X₂), dan Kompensasi (X₃) terhadap Kinerja karyawan pada PT Indolife Pensiontama kantor pemasaran Semarang.

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Model persamaan Regresi Linier Berganda untuk variabel- variabel yang mempengaruhi kinerja mempunyai persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_{MO} + b_{ST} + b_{KOM} + e$$

Hasil uji analisis regresi linier berganda untuk variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja mempunyai persamaan sebagai berikut :

Tabel 4.11 Hasil Regresi Linier Berganda

Variabel	Koef Regresi (B)	Beta	T Hitung
Konstanta	4,304		
Motivasi (X ₁)	0,118	0,246	2,259
Stres Kerja (X ₂)	-0,026	-0,133	-1,249
Kompensasi (X ₃)	0,231	0,456	4,194
Adj R Square = 0,313 Multiple R = 0,347 F Hitung = 10,257 Signif F = 0,000			

Sumber : Data primer diolah, 2020

$$Y = 4,304 + 0,118X_1 - 0,026X_2 + 0,231X_3$$

Berdasarkan koefisien regresi dalam persamaan regresi mengenai variabel-variabel yang mempengaruhi Kinerja, maka dapat diberikan interpretasi sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta sebesar 4,304 artinya bahwa jika tidak ada perubahan variabel bebas yang terdiri dari variabel Motivasi (X₁), Stres kerja (X₂), dan Kompensasi (X₃), yang mempengaruhi Kinerja maka Kinerja akan mempunyai harga sebesar 4,304.
- 2) Variabel Motivasi (X₁) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,118.

Variabel ini mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja, dengan koefisien regresi sebesar 0,118 artinya apabila variabel Motivasi meningkat sebesar 1 satuan, maka Kinerja akan meningkat

sebesar 0,118 satuan dengan asumsi bahwa pada variabel Stres kerja (X₂), dan Kompensasi (X₃) dalam kondisi konstan. Dengan adanya pengaruh yang positif ini, berarti bahwa antara variabel Motivasi dan Kinerja menunjukkan hubungan yang searah. Artinya jika variabel motivasi semakin meningkat mengakibatkan kinerja juga akan meningkat, begitu pula sebaliknya jika pada variabel motivasi semakin menurun maka kinerja akan semakin menurun.

- 3) Variabel Stres kerja (X₂) mempunyai koefisien regresi sebesar -0,026.

Variabel ini mempunyai pengaruh yang negatif terhadap Kinerja, dengan koefisien regresi sebesar -0,026 artinya apabila pada variabel Stres kerja meningkat sebesar 1 satuan, maka Kinerja akan menurun sebesar 0,026 satuan dengan asumsi bahwa pada variabel Motivasi (X₁), dan Kompensasi (X₃) dalam kondisi konstan. Dengan adanya pengaruh yang negatif ini, berarti bahwa antara variabel Stres kerja dan Kinerja menunjukkan hubungan yang berlawanan. Artinya jika variabel stres kerja semakin meningkat mengakibatkan kinerja akan menurun, begitu pula sebaliknya jika pada variabel stres kerja semakin menurun maka kinerja akan semakin meningkat.

- 4) Pada variabel Kompensasi (X₃) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,231. Variabel ini mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja, dengan koefisien regresi sebesar 0,231. Artinya apabila pada variabel Kompensasi meningkat sebesar 1 satuan, maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,231 satuan dengan asumsi bahwa pada variabel Motivasi (X₁), dan Stres kerja (X₂), dalam kondisi konstan. Dengan adanya pengaruh yang positif, berarti antara variabel Kompensasi dan Kinerja menunjukkan hubungan yang searah. Artinya jika variabel kompensasi semakin meningkat mengakibatkan kinerja juga akan meningkat, begitu pula sebaliknya jika pada variabel kompensasi semakin menurun maka kinerja akan semakin menurun.

b. Uji Regresi Serentak (Uji F)

Untuk mengintropensikan data diatas hipotesis yang digunakan :

Ho: Tidak terdapat pengaruh positif motivasi (X_1), stres kerja (X_2) dan kompensasi (X_3) secara bersama-sama terhadap kinerja (Y) karyawan pada PT Indolife Pensiontama kantor pemasaran Semarang.

Ha: Terdapat pengaruh positif motivasi (X_1), stres kerja (X_2) dan kompensasi (X_3) secara bersama-sama terhadap kinerja

(Y) karyawan pada PT Indolife Pensiontama kantor pemasaran Semarang.

Kriteria pengujian hipotesis :

(3) Bila $\text{Sig } F > \alpha = 0,05$ maka H_0 diterima H_a ditolak.

(4) Bila $\text{Sig } F < \alpha = 0,05$ maka H_0 diterima H_a ditolak.

Berdasarkan Tabel 4.11 dapat diketahui besarnya F hitung sebesar 10,257 dan probabilitas sebesar 0,000, hal ini menunjukkan bahwa $\text{sig } F$ hitung lebih kecil dari 0,05. Karena $\text{sig } F$ hitung lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X_1), Stres kerja (X_2) dan Kompensasi (X_3), secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja karyawan pada PT Indolife Pensiontama kantor pemasaran Semarang, dengan demikian **hipotesis pertama terbukti**.

Berdasarkan Tabel 4.11 di atas juga dapat diketahui koefisien determinasi ($\text{adj. } R^2$) sebesar 0,313. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,313, maka dapat diartikan bahwa 31,3% Kinerja dapat dijelaskan oleh ketiga variabel bebas yang terdiri dari variabel Motivasi (X_1), Stres kerja (X_2), dan Kompensasi (X_3). Sedangkan sisanya sebesar 68,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

c. Uji Regresi Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui bahwa variabel Motivasi, Stres kerja dan Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil perbandingan antara p value dengan tingkat signifikansi 5% akan dijadikan dasar untuk mengambil keputusan apakah hipotesis di terima atau ditolak. Tabel 4.11 merupakan ringkasan hasil penelitian yang memperlihatkan hasil dari p value.

Untuk menginterpretasikan data pada Tabel 4.11 hipotesis yang digunakan :

H2 : Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Indolife Pensiontama kantor pemasaran Semarang.

H3 : Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada PT Indolife Pensiontama kantor pemasaran Semarang.

H4 : Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Indolife Pensiontama kantor pemasaran Semarang.

Kriteria pengujian hipotesis :

(c) Hipotesis diterima apabila probabilitas ($\text{sig } t$) $< 0,05$.

(d) Hipotesis ditolak apabila probabilitas ($\text{sig } t$) $> 0,05$.

1) Pengujian Hipotesis Kedua

Hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung sebesar 2,259 dan probabilitas sebesar 0,028. Dengan demikian probabilitas lebih kecil dari 0,05 ($0,028 < 0,05$), artinya variabel Motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja **hipotesis kedua terbukti**.

2) Pengujian Hipotesis Ketiga

Hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung sebesar -1,249 dan probabilitas sebesar 0,217. Dengan demikian probabilitas lebih kecil dari 0,05 ($0,217 > 0,05$), artinya pada variabel Stres kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap Kinerja **hipotesis ketiga terbukti**.

3) Pengujian Hipotesis Keempat

Hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung sebesar 4,194 dan probabilitas sebesar 0,000. Dengan demikian probabilitas lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), artinya pada variabel Kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja **hipotesis keempat terbukti**.

d. Variabel Dominan

Untuk mengetahui variabel yang dominan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT Indolife Pensiontama kantor pemasaran Semarang digunakan koefisien beta. Dari hasil analisis regresi

linier berganda diperoleh koefisien beta untuk masing-masing variabel sebagai berikut :

Tabel 4.12
Koefisien Beta

Variabel	Koefisien
Motivasi kerja (X1)	0,246
Stres kerja (X2)	-0,133
Kompensasi (X3)	0,456

Sumber : Data primer diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.12 dapat diketahui bahwa koefisien beta untuk variabel kompensasi (X3) diperoleh koefisien beta terbesar yaitu sebesar 0,456. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X3) mempunyai pengaruh yang dominan pada Kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dominan terhadap kinerja karyawan PT Indolife Pensiontama kantor pemasaran Semarang, dengan demikian **hipotesis kelima terbukti**.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Motivasi, Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan teknik analisis Regresi Linier Berganda menyebutkan bahwa secara bersama-sama Motivasi (X1), Stres kerja (X2), dan Kompensasi (X3) mempunyai pengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT Indolife Pensiontama kantor pemasaran Semarang. Sedangkan nilai koefisien determinasi ($\text{adj.}R^2$) sebesar 0,313. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,313, maka dapat diartikan bahwa sebesar 31,3% Kinerja dapat dijelaskan oleh ketiga variabel bebas yang terdiri dari variabel Motivasi (X1), Stres kerja (X2), dan Kompensasi (X3). Sedangkan sisanya sebesar 68,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian. Kinerja karyawan perlu diperhatikan karena tidak lepas dari hal-hal yang mempengaruhinya seperti motivasi, stres kerja dan kompensasi.

Motivasi menjadi hal yang penting bagi sebuah

perusahaan, terutama manfaat bagi karyawan. Motivasi akan mendorong karyawan untuk lebih berprestasi dan produktif. Dengan adanya motivasi maka dapat dilihat pengaruhnya dimana karyawan akan melakukan tindakan atas dasar keinginan untuk berprestasi. Dengan demikian motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Stres kerja menurut Mangkunegara (2009) adalah perasaan yang dialami oleh seseorang dalam menghadapi pekerjaan. Rivai (2004) mendefinisikan stres kerja sebagai suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengurangi kinerja seseorang.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja atau pengabdian mereka. Pemberian kompensasi kepada karyawan harus mempunyai dasar yang logis dan rasional. Kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Kompensasi bukan hanya penting untuk para karyawan saja, melainkan juga penting bagi organisasi itu sendiri, karena program-program kompensasi adalah merupakan pencerminan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Akhmad (2015) yang menunjukkan bahwa variabel stres kerja, motivasi, dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis regresi Motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja karyawan. Penelitian ini mendukung penelitian Juniantara dan Riana (2015) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan koperasi di Denpasar.

Motivasi merupakan sebuah keahlian dalam mengarahkan karyawan pada tujuan perusahaan agar mau bekerja dan berusaha sehingga keinginan para karyawan dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Motivasi seseorang melakukan suatu pekerjaan karena adanya kebutuhan ekonomis yaitu memperoleh uang. Sedangkan kebutuhan non ekonomis dapat diartikan sebagai kebutuhan untuk memperoleh penghargaan dan keinginan lebih maju. Dengan segala kebutuhan tersebut, seseorang dituntut untuk lebih giat dan aktif bekerja, untuk mencapai hal ini diperlukan adanya motivasi dalam melakukan pekerjaan karena dapat mendorong seseorang bekerja dan selalu berkeinginan untuk melanjutkan usahanya.

Chaudhary et al (2012) dalam studinya menunjukkan bahwa motivasi karyawan memiliki dampak langsung pada produktivitas dan pertumbuhan. Seorang karyawan sangat termotivasi melaksanakan yang terbaik dalam setiap tugas dan tanggung jawabnya. Peningkatan kinerja pekerjaan karyawan akan menambah nilai organisasi itu sendiri dan produktivitas karyawan. Selain itu hasil percobaan penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi karyawan telah memberikan penghargaan kepada karyawan dan organisasi akan menjaga kesetiaan karyawan pada klimaks yang tinggi. Karyawan akan percaya dengan organisasi, pengawas dan manajemen puncak.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian Chaudhary (2012), Dieleman (2003), menunjukkan bahwa motivasi karyawan dan kinerja organisasi berkorelasi positif. Motivasi adalah alat tambahan bernilai bagi kinerja organisasi. Dalam era persaingan dan globalisasi, maka perlu membuat titik perhatian terhadap motivasi karyawan dan kepuasan kerja untuk mencapai pertumbuhan dan keberhasilan.

3. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis regresi stres kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap Kinerja karyawan. Hubungan Stres kerja Terhadap Kinerja Karyawan adalah negatif. Menurut Rivai dkk (2014) pengaruh stres kerja terhadap organisasi dibedakan menjadi dua yaitu bagian yang menguntungkan dan bagian yang merugikan. Pengaruh

stres yang menguntungkan organisasi diharapkan akan memacu kinerja karyawan. Akan tetapi pada umumnya stres dalam kerja kebanyakan merugikan organisasi dan diri sendiri. Pada diri karyawan akan mengalami penurunan kinerja dan gairan kerja, kecemasan tinggi, frustrasi dan lain sebagainya

Pengelolaan stres kerja yang baik perlu dilakukan oleh perusahaan demi tercapainya kinerja yang baik. Jika stres yang ada tidak dikelola dengan baik, maka akan terjadi stres yang menumpuk karena adanya ketidakseimbangan antara apa yang dituntut dari individu melalui pekerjaannya dengan pencapaian individu itu sendiri. Stres yang timbul dapat menurunkan kinerja karyawan sehingga merugikan perusahaan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Akhmad (2015) menunjukkan bahwa pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial dan bertanda negatif. Penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh stres kerja terhadap kinerja adalah negatif, artinya ketika stres kerja karyawan tinggi maka kinerja akan rendah, dan jika stres rendah maka

kinerja meningkat. Menurut Rivai dan Sagala (2013), stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang. Oleh karena itu, stres kerja dapat diartikan sebagai persepsi seseorang terhadap berbagai kondisi yang berkaitan dengan pekerjaan maupun kondisi pribadi karyawan (Handoko, 2001). Pendapat tersebut juga didukung oleh Stranks dalam (Resdasari, 2011) yang menyatakan bahwa stres kerja adalah keadaan psikologis yang dapat menyebabkan seseorang menjadi disfungsi dalam pekerjaan, yang merupakan respon individu karena ketidakseimbangan antara beban kerja dengan kemampuannya untuk menyelesaikan pekerjaan.

4. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan analisis regresi kompensasi mempunyai pengaruh positif dominan terhadap Kinerja karyawan. Penelitian yang telah dilakukan

oleh Endarwita dan Herlina (2016) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap kinerja signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pemberian kompensasi akan menciptakan suatu ikatan kerja sama yang formal antara perusahaan dan karyawan dimana perusahaan dan karyawan akan saling membutuhkan. Kompensasi dapat membuat karyawan bekerja dengan mengarahkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, waktu, serta tenaga yang semuanya ditunjukkan bagi tujuan perusahaan.

Kompensasi yang layak akan memberikan rangsangan serta motivasi karyawan untuk memberikan kinerja terbaik dan menghasilkan produktivitas kerja yang optimal. Pemberian kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan diantara karyawan dengan perusahaan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Akhmad (2015) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Auto Nusa Abadi Kupang.

V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian seperti yang telah diuraikan pada bab sebelumnya dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu :

1. Motivasi, Stres kerja, dan Kompensasi mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja karyawan pada PT Indolife Pensiontama kantor pemasaran Semarang. Sedangkan besarnya pengaruh ketiga variabel bebas tersebut terhadap Kinerja sebesar 31,3% dan sisanya sebesar 68,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.
2. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Indolife Pensiontama kantor

pemasaran Semarang.

3. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada PT Indolife Pensiontama kantor pemasaran Semarang.
4. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Indolife Pensiontama kantor pemasaran Semarang.
5. Kompensasi mempunyai pengaruh positif dominan terhadap Kinerja karyawan PT Indolife Pensiontama kantor pemasaran Semarang.

B. Saran

Berdasarkan analisis, selanjutnya dapat disimpulkan saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi PT Indolife Pensiontama kantor pemasaran Semarang berkaitan dengan Motivasi, Stres Kerja dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan.

1. PT Indolife Pensiontama sebaiknya meningkatkan motivasi kerja karyawan. Perusahaan memberikan wewenang penuh kepada setiap karyawan untuk menyelesaikan semua tanggung jawabnya dengan menggunakan strategi atau ide yang dimilikinya, dan perusahaan memberikan pelatihan atau keterampilan kepada semua karyawan dalam menghandle *team work* mencapai tujuan perusahaan.
2. Manajemen PT Indolife Pensiontama sebaiknya mengelola stres kerja karyawan, terutama pada tugas yang diberikan secara tiba-tiba tidak sesuai dengan kemampuan, diharapkan perusahaan tidak memberikan tugas dan beban kerja diluar tanggung jawab karyawan, dan tugas tidak diberikan secara mendadak, serta disesuaikan dengan kemampuan karyawan.
3. PT Indolife Pensiontama sebaiknya meningkatkan kompensasi kerja karyawan terutama pada indikator gaji atau upah diberikan tepat waktu. Sebaiknya gaji pokok dan komisi karyawan diberikan tepat waktu berdasarkan ketentuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aliminsyah dan Padji. 2003. *Kamus Istilah Keuangan dan Perbankan*. Penebar Swadaya, Jakarta.
- Andraeni, Ni Nyoman Novitasari. 2005. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan PT H. M. Sampoerna Tbk Surabaya. *Tesis, Program Pasca Sarjana Universitas Airlangga Surabaya*.
- Antoni, Feri. 2006. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Orientasi Tugas dan Orientasi Hubungan terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Prestasi Kerja Pegawai Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara Surabaya. *Tesis. Universitas 17 Agustus Surabaya*.
- Azwar, S. 2007. *Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya*. Edisi 2 Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta PT Rineka Cipta.
- Akmal, Fandi. 2015. Pengaruh Stres Kerja, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV Auto Nusa Abadi Kupang. *Jurnal Universitas Terbuka UPBJJ Kupang*.
- Dwiyantri, Endang. 2001. Stres Kerja Di Lingkungan DPRD: studi tentang anggota DPRD Dikota Surabaya, Malang dan Kabupaten Jember. *Jurnal Masyarakat Kebudayaan dan Politik*, 3 : 73-84 Surabaya Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga.
- Dieleman, Marjolein, dkk. 2003. Identifying factors for job motivation of rural health workers in North Viet Nam. *Jurnal Human Resources for Health* 2003, 1:10.
- Endarwita dan Rina Herlina. 2016. Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. FIF Group di Kabupaten Pasaman). *Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pasaman, Simpang Empat*.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua Penerbit Andi Offset, Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. 2007. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Cetakan Empat. Badan Penerbit Universitas diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Handoko, Hani T. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Jimoh, A. M. 2008. Emotional Labour, Conscientiousness and Job Tenure as Predictors of Job Performance Among University Administrative Workers in Southwestern Nigerian. *International Journal of African & African American Studies*, Vol. VII, No. 2.
- Juniantara, I wayan dan Riana, I Gede. 2015. Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Di Denpasar. *Jurnal Universitas Udayana (UNUD) Bali*.
- Kartika, Andi. 2010. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Ketidakpastian Lingkungan dalam Hubungan Antara Partisipasi Anggaran dengan Senjangan Anggaran (Studi Empirik Pada Rumah Sakit Swasta di Kota Semarang). *Jurnal Akuntansi, Februari Hal*, 39-60 ISSN 1979-4886.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk) Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta: ANDI.
- Murty, Hudiwinarsih. 2012. Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya). *Jurnal The Indonesian Accounting Review Vol. 2. STIE Perbanas Surabaya*.
- Maharjan, Sarita. 2012. Association between Work Motivation and Job Satisfaction of College Teachers Administrative and Management. *Jurnal Review Vol. 24, No 2, pp.45-55*.
- Mangkunegara, A. P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Rosdakarya.
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Bandung : Alfabeta.
- Nitisemito, Alex. S. 2000. *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Noviansyah dan Zunaidah. 2011. Pngaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Minanga Ogan Baturaja. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*. Vol 9. No. 18 (2011) 71-86.
- Prawirosentono, Suyadi. 2000. *Kebijakan Kinerja Karyawan-Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia*. Yogyakarta : BPFE.
- Parlinda, Vera dan M. Wahyudin. 2003. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta. *Jurnal daya saing*. Vol 4, 02. Desember.
- Prabu, Anwar. 2005. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai BKKBN Muara Enin. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya Vol. 3, 06. Desember*.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Rivai, Veithzal dan Ahmad Fawzi Mohd Basri. 2005. *Performance Appraisal*. Cetakan Pertama, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Rivai, Veithzal dan Mulyadi, Deddy. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella D. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Rivai, Viethzal, Hadad, Darmasyah, Ramly, Mansyur. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Rajawali Press.
- Resdasari, A Prasetyo dan Nurtjahjanti, Harlina. 2012. Pengaruh Penerapan Terapi Tawa Terhadap Penurunan Tingkat Stres Kerja Pada Pegawai Kereta Api. *Jurnal Universitas Diponogoro*.
- Schuler, R dan Jackson, Suzan E. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Menghadapi Abad 21, Edisi Keenam, Jilid 2, Alih Bahasa: Abdul Rosyid dan Peter Remy Pasla, Editor: Yani Sumiharti, Jakarta: Erlangga.
- Suprihanto John, dkk., 2003. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: FE UI.
- Steven, Brown dan Tobias, Huning. 2010. Intrinsic Motivation And Job Satisfaction: The Intervening Role Of Goal Rientation Proceedings of The Academy Of Organizational Culture. *Communications and Conflict 15 (1) Columbus State University. New Orleans. pp. 1-5*
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga, Cetakan Pertama, Bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Kencana Prenada Media Group.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta.
- Teck Hong, Tan, Amna Waheed. 2011. Herzberg's Motivation-Hygiene Theory And Job Satisfaction In The Malaysian Retail Sector: The Mediating Effect of Love of Money. Sunway University, School of Business. 5, Jalan Universiti, Bandar Sunway 46150 Petaling Jaya. Selangor, Malaysia. *Asian Academy of Management Journal*, Vol. 16, No 1, pp. 73 – 94.
- Tunjung Sari, Peni. 2011. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Bandung, 1 (1). *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Komputer Indonesia*.