



**PENGARUH DISIPLIN KERJA, STRES KERJA, DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN CENTRAL SANTOSA (CS)
FINANCE JEMBER**

*EFFECT OF WORK DISCIPLINE, WORK STRESS, AND COMPENSATION
TO EMPLOYEE PERFORMANCE CENTRAL SANTOSA (CS) FINANCE
JEMBER*

SKRIPSI

Oleh :

M. Wildanis Syauqi

140810201047

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER**

2018



**PENGARUH DISIPLIN KERJA, STRES KERJA, DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN CENTRAL SANTOSA (CS)
FINANCE JEMBER**

*EFFECT OF WORK DISCIPLINE, WORK STRESS, AND COMPENSATION
TO EMPLOYEE PERFORMANCE CENTRAL SANTOSA (CS) FINANCE
JEMBER*

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember

Oleh :

M. Wildanis Syauqi

140810201047

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER**

2018

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER – FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Muhammad Wildanis Syauqi

NIM : 140810201047

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Central Sentosa (CS) Finance

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang saya buat adalah benar-benar hasil karya saya sendiri, kecuali apabila dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya dan belum pernah diajukan pada instansi manapun, serta bukan karya jiplakan milik orang lain. Saya bertanggungjawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa adanya paksaan dan tekanan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika saya ternyata dikemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Jember, 23 Juli 2018

Yang menyatakan,

Muhammad Wildanis Syauqi

NIM 140810201047

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA, STRES KERJA,
DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN CENTRAL SANTOSA (CS) FINANCE
JEMBER
Nama Mahasiswa : M. Wildanis Syauqi
N I M : 140810201047
Jurusan : S1 Manajemen
Tanggal Persetujuan : 20 Juli 2018

Pembimbing I

Pembimbing II

Drs. Mochamad Syaharudin, M.M.
NIP.1955091191985031003

Drs. Budi Nurhardjo, M.Si.
NIP. 195703101984031003

Ketua Program Studi
S1 Manajemen

Dr. Ika Barokah Suryaningsih, SE, M.M
NIP. 19780525 2003 12 2 002

JUDUL SKRIPSI

PENGARUH DISIPLIN KERJA, STRES KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN CENTRAL SENTOSA (CS) FINANCE
JEMBER

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama Mahasiswa : MUHAMMAD WILDANIS SYAUQI

NIM : 140810201047

Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal:

.....

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

SUSUNAN TIM PENGUJI

Ketua : Dra. Agus Priyono, M.M : (.....)
NIP. 196010161987021001

Sekretaris : Wiji Utami, SE., M.Si. : (.....)
NIP.197401202000122001

Anggota : Mochammad Farid Afandi S.E, M.Si : (.....)
NIP. 197912272008121002



Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Jember

Dr. Muhammad Miqdad S.E., M.M., Ak., CA
NIP. 19710727 199512 1 001

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah puji syukur kepada Allah SWT atas segala nikmat, hidayah dan karunia-Nya, akhirnya saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini dipersembahkan untuk:

1. Untuk kedua orang tua saya atas kasih sayang, segala pengorbanan, motivasi serta doa yang tidak pernah terputus untuk saya.
2. Untuk semua saudara saya yang telah mendukung saya selama ini.
3. Untuk Bapak dosen pembimbing skripsi saya Bapak M. Syaharuddin dan Bapak Budi Nurhardjo yang selalu sabar membimbing hingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan maksimal.
4. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember yang telah bersedia memberikan ilmu pengetahuan.
5. Guru-guru sekolah saya, terimakasih atas jasa dan ilmunya selama ini.
6. Sahabat dan semua teman-teman saya terimakasih atas dukungannya.
7. Almamater kebanggaan UNIVERSITAS JEMBER.

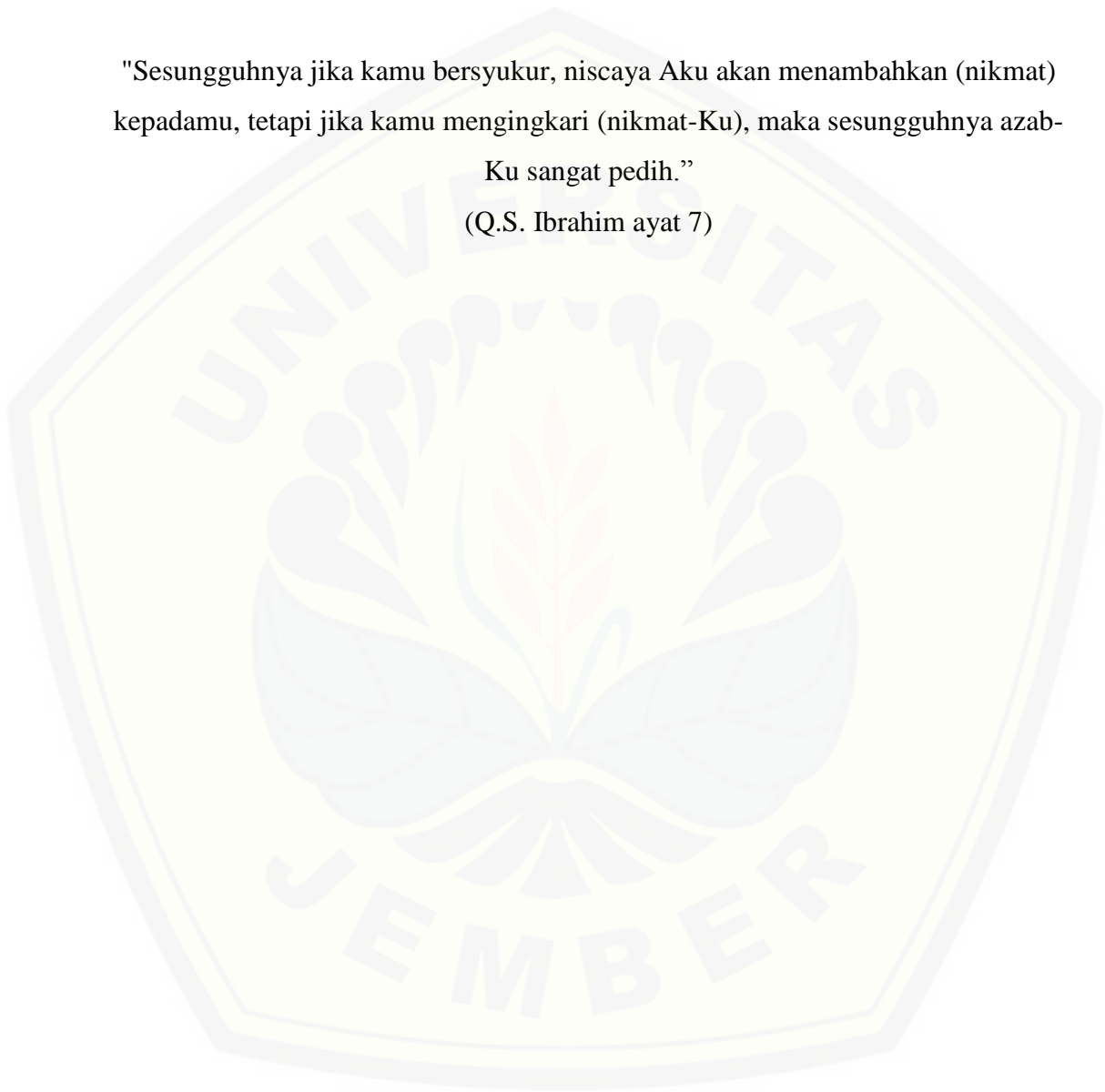
MOTTO

“Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan.”

(Q.S. Al-Insyirah ayat 5)

"Sesungguhnya jika kamu bersyukur, niscaya Aku akan menambahkan (nikmat) kepadamu, tetapi jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), maka sesungguhnya azab-Ku sangat pedih.”

(Q.S. Ibrahim ayat 7)



RINGKASAN

Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Kerja Karyawan Central Santosa Finance; Muhammad Wildanis Sauqi; 140810201047; 2018; Halaman; Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Perusahaan jasa CS Finance merupakan salah satu perusahaan yang berkembang di Indonesia yang bergerak dalam perusahaan jasa dan terlibat persaingan bisnis di bidang pembiayaan ataupun pengkreditan dan juga merupakan anak perusahaan BCA yang merupakan bank swasta skala internasional asia di Indonesia. CS Finance memiliki beberapa cabang di beberapa kota, salah satunya berada di Jember. dalam CS Finance Jember, Standart Operational Procedure (SOP) perusahaan menentukan bahwa seluruh karyawan CS Finance hanya berstatus sebagai karyawan kontrak. Hal ini menimbulkan banyak permasalahan seperti terkait disiplin kerja, stres kerja, dan kompensasi. Karena seluruh karyawan hanya dapat bekerja selama 5 tahun, dan mendapat evaluasi setiap 2 tahun yang akan menjadi beban dan stres tersendiri bagi karyawan karena karyawan dituntut menghasilkan kinerja terbaik selama masa ia bekerja dan tidak ada jaminan untuk langsung menjadi pegawai tetap. Disamping itu pemberian kompensasi yang berbeda antar karyawan menjadi salah satu permasalahan bagi karyawan untuk dapat bekerja dengan optimal.

Berdasarkan hal tersebut penelitian ini mengangkat beberapa variabel yaitu disiplin kerja, stres kerja, kompensasi dan kinerja. Kinerja sebagai variabel *independent* sedangkan disiplin kerja, stres kerja dan kompensasi sebagai variabel *dependent*. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sensus. Sampel yang digunakan adalah karyawan Central Santosa Finance Kabupaten Jember yang semuanya berjumlah 60 orang.

Hasil dari penelitian ini adalah variabel Disiplin Kerja, stres kerja dan kompensasi semuanya memiliki hasil yang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

SUMMARY

Influence Analysis of Work Discipline, Job Stress and Compensation to Employee Performance Central Santosa Finance; Muhammad Wildanis Sauqi; 140810201047; 2018; Page; Department of Management Faculty of Economics and Business Universitas Jember.

CS Finance services company is one of the growing companies in Indonesia engaged in service companies and involved in business competition in the field of financing or crediting and is also a subsidiary of BCA which is a private bank of international scale asia in Indonesia. CS Finance has several branches in several cities, one of which is in Jember. in CS Finance Jember, the Standard Operating Procedure (SOP) of the Company determines that all CS Finance employees are merely status contract employees. This raises many issues such as work discipline, job stress, and compensation. Because all employees can only work for 5 years, and get an evaluation every 2 years that will be a burden and stress for employees because employees are required to produce the best performance during the period of work and there is no guarantee to directly become a permanent employee. Besides, the provision of different compensation among employees becomes one of the problems for employees to be able to work optimally.

Pursuant to that matter this research raised some variable that is work discipline, work stress, compensation and performance. Performance as independent variable while work discipline, work stress and compensation as dependent variable. This research uses multiple linear regression analysis. The sampling technique used was the census. The sample used is employees of Central Santosa Finance Jember District which all amounted to 60 people.

The results of this study are the variables Discipline Work, job stress and compensation all have results that significantly affect the performance.

PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dan penulisan skripsi dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Central Santosa (CS) Finance Jember”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi syarat pendidikan sebagai tugas akhir guna memperoleh gelar sarjana Ekonomi Program Strata 1 (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Penulis menyadari bahwa karya tulis ini tidak mungkin terselesaikan tanpa bantuan, dukungan dan petunjuk dari berbagai pihak. Oleh karena itu tidak ada kata yang layak untuk menghargai selain ucapan terima kasih sebesar-besarnya untuk semua pihak yang terkait dalam penulisan skripsi ini. Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

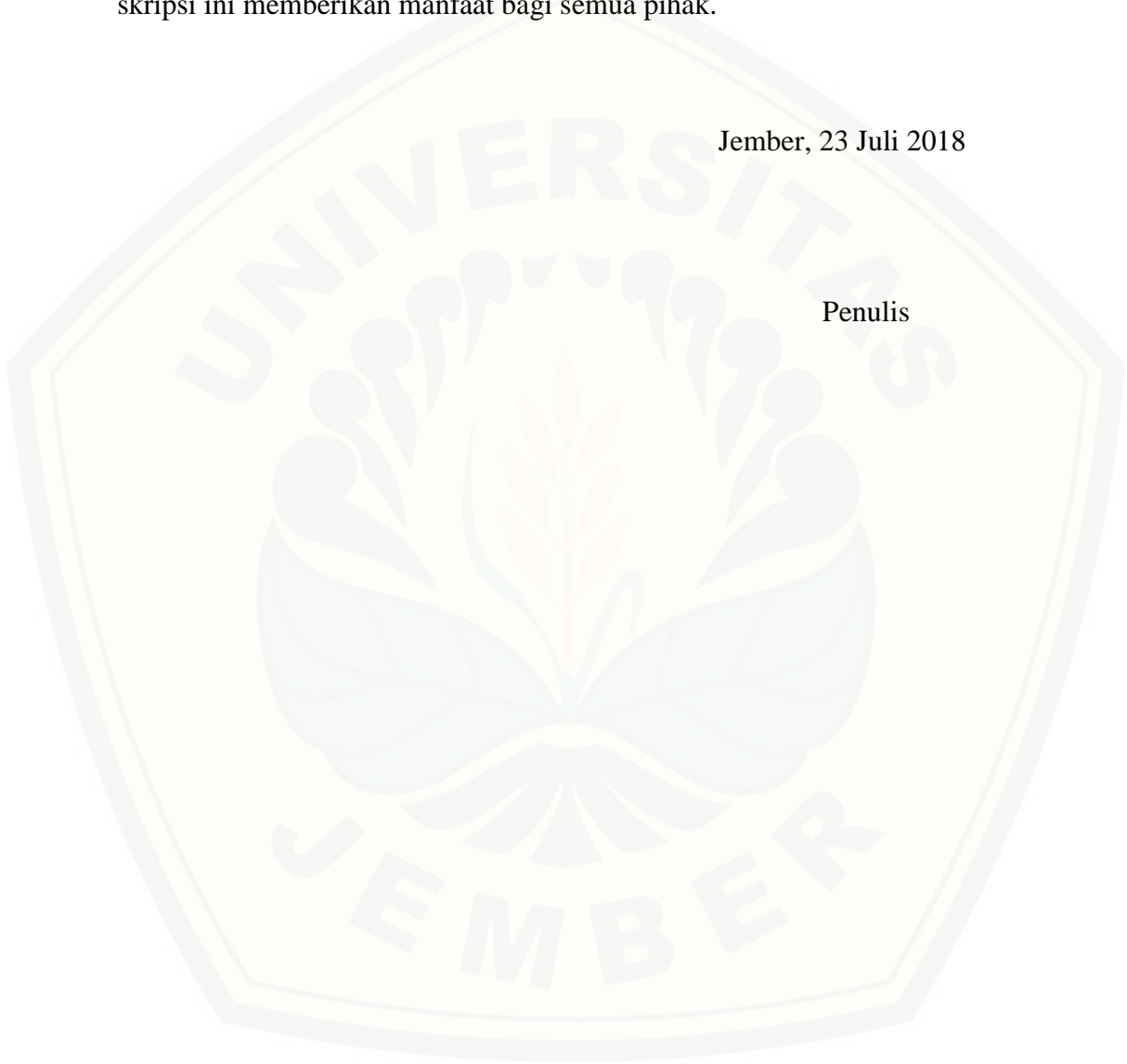
1. **Dr. Muhammad Miqdad, SE., MM., Ak., CA.**, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
2. Dr. Handriyono, S.E., M.Si. selaku ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jember.
3. Dr. Ika Barokah Suryaningsih, S.E., M.M., selaku ketua Progam Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
4. Dr. Diana Sulianti K.T., S.E, M.Si. selaku dosen pendamping Akademik Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Univeritas Jember.
5. Drs. Moch. Syaharudin, M.M selaku dosen Pembimbing I dan Drs. Budi Nurhardjo, M.Si. selaku dosen Pembimbing II, yang telah memberikan bimbingan, saran, pikiran, waktu dan kesabaran yang penuh dalam mengarahkan penulisan skripsi ini sehingga dapat terselesaikan dengan baik.
6. Tim penguji Drs. Agus Priyono M.M., Wiji Utami S.E., M.Si., Moch. Farid Arfandi, S.E, M.Si. yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran guna menguji sehingga menyempurnakan skripsi ini.
7. Kedua orang tua saya, terimakasih atas segala kasih sayang, perjuangan, pengorbanan, doa dan motivasimu selama ini.
8. Adik kandung saya yang selalu memberikan semangat dan motivasi dalam keadaan apapun.
9. Febrina Chati Sari yang selalu memberikan semangat dan dukungan kepada saya.
10. Teman-teman MGT 2014 FEB UNEJ terimakasih atas segala doa, bantuan dan kebersamaan selama berada di bangku perkuliahan ini.
11. SUTRIS FAMILY (Taufik, Wildan, Ojun, Ananta, Zulfi, Faradhin, Ujek, Adam, Trebi, Bagoes, Brylian, Dimas, Erica, Dinda, Ajeng, Sylfi, Bontang, Gary, Giri, Rosyid, Ahyar, Tumoy, Khaidar, Umar, Sahril, dan Vandy) yang selalu ada di saat suka dan duka.
12. Teman-teman 14 FAMIGLIA atas ilmu dan pengalaman berharga selama ini.
13. 3 MUSKETEER (Yudo, Pink), dan teman-teman KKN Desa Tangsil Wetan yang selalu memberikan semangat, ilmu dan pemikiran yang bermanfaat.

14. Mas Taufik Dorben admin jurusan Manajemen yang telah banyak membantu saya.
15. Dan semua teman-teman baik saya yang tidak bisa disebutkan satu per satu.

Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan yang telah diberikan kepada penulis selama ini, penulis juga menerima segala kritik dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini memberikan manfaat bagi semua pihak.

Jember, 23 Juli 2018

Penulis



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
HALAMAN MOTTO	vii
RINGKASAN	viii
SUMMARY	ix
PRAKATA	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan masalah	4
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1 Landasan Teori	6
2.1.1 Disiplin Kerja	6
2.1.2 Stres Kerja.....	8
2.1.3 Kompensasi.....	13
2.1.4 Kinerja.....	16
2.2 Penelitian Terdahulu	19
2.3 Kerangka Konseptual	24
2.4 Hipotesis	25

BAB 3. METODE PENELITIAN	28
3.1 Rancangan Penelitian	28
3.2 Populasi Dan Sampel.....	28
3.3 Jenis dan Sumber Data	28
3.4 Metode Pengumpulan Data	29
3.5 Identifikasi Variabel	30
3.6 Definisi Operasional Variabel	30
3.6.1 Variabel bebas (Indepenedent Variable).....	30
3.6.2 Variabel terikat (depenedent Variable).....	32
3.7 Skala Pengukuran Variabel.....	32
3.8 Metode Analisis Data	33
3.8.1 Uji Instrumen	33
a. Uji Validitas	33
b. Uji Reliabilitas	33
3.8.2 Uji Normalitas.....	34
3.8.3 Uji Regresi Linier Berganda	34
3.8.4 Uji Asumsi Klasik	35
a. Uji Multikolinieritas	35
b. Uji Heteroskedastisitas	35
3.8.5 Uji Hipotesis	36
3.9 Kerangka Konsep Pemecahan Masalah	37
BAB 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	39
4.1 Gambaran Umum CS Finance Jember	39
4.1.1 Sejarah CS Finance Jember.....	39
4.1.2 Lokasi Perusahaan.....	40
4.1.3 Visi, Misi, dan Nilai Budaya PT. Central Santosa Finance	40
4.1.4 Struktur Organisasi	41
4.2 Hasil Analisis Data.....	43
4.2.1 Karakteristik Responden	43
4.2.2 Deskriptif Variabel Disiplin Kerja(X1)	45

4.2.3 Deskripsi Variabel Stres Kerja (X2)	46
4.2.4 Deskripsi Variabel Kompensasi (X3)	47
4.2.5 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)	48
4.3 Hasil Analisis Data	49
4.3.1 Uji Validitas	49
4.3.2 Uji Reliabilitas	50
4.3.3 Uji Normalitas Data	51
4.3.4 Analisis Regresi Linear Berganda	52
4.3.5 Uji Asumsi Klasik	53
4.3.6 Uji Hipotesis	55
4.4 Pembahasan	56
4.4.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	56
4.4.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	57
4.4.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	58
4.5 Keterbatasan Penelitian.....	60
BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN	61
5.1 Kesimpulan	61
5.2 Saran	61
DAFTAR PUSTAKA	62
LAMPIRAN	65

DAFTAR TABEL

	Halaman
2.1 Penelitian Terdahulu	21
4.1 Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	43
4.2 Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	44
4.3 Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	44
4.4 Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	45
4.5 Tabel Deskripsi Variabel Disiplin Kerja.....	45
4.6 Tabel Deskripsi Variabel Stres Kerja.....	46
4.7 Tabel Deskripsi Variabel Kompensasi	47
4.8 Tabel Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan	48
4.9 Tabel Rekapitulasi Hasil Uji Validitas	49
4.10 Tabel Hasil Uji Reliabilitas.....	50
4.11 Tabel Hasil Uji Normalitas Data	51
4.12 Tabel Hasil Uji Regresi Linear Berganda	52
4.13 Tabel Hasil Uji Multikolinearitas	54
4.14 Tabel Hasil Uji t	56

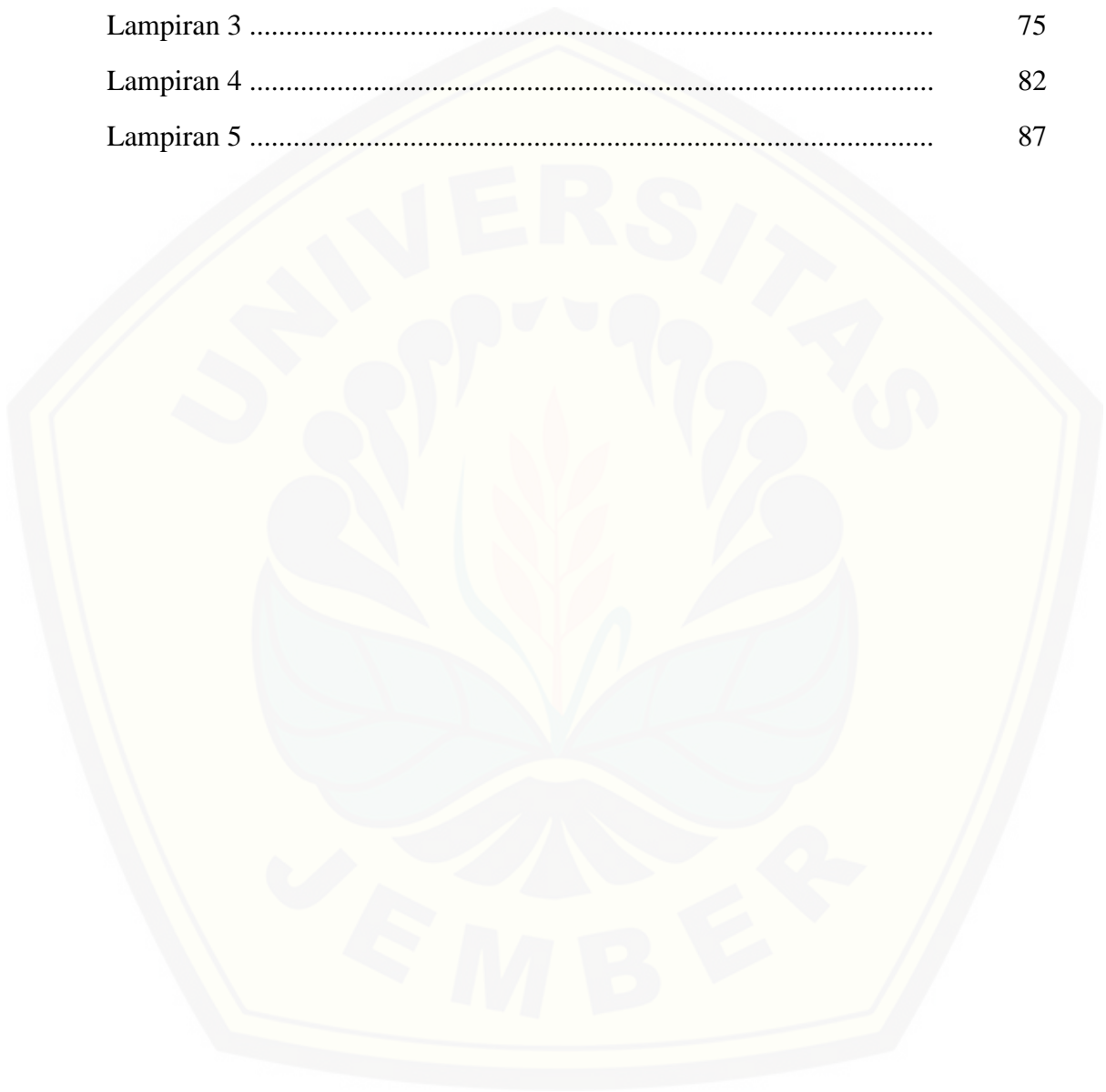
DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 Kerangka Konseptual Penelitian	25
3.1 Kerangka Pemecahan Masalah	37
4.1 Struktur Organisasi CS Finance Jember	42
4.2 Hasil Uji Scatterplot	55



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	65
Lampiran 2	71
Lampiran 3	75
Lampiran 4	82
Lampiran 5	87



BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan asset penting penentu keberhasilan suatu organisasi dibandingkan faktor – faktor lain. Sumber daya manusia dikatakan sebagai faktor utama penentu keberhasilan organisasi karena manusia merupakan faktor penggerak dan mengendalikan seluruh aktifitas dalam organisasi yang harus diolah dengan tepat untuk mencapai tujuan organisasi. Pengelolaan dan pengarahan sumber daya manusia yang baik akan dapat meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Baik buruknya sumber daya manusia dalam suatu organisasi dapat dilihat dari kinerjanya. Salah satu penentu tercapainya keberhasilan suatu perusahaan dapat diukur dari kinerja karyawannya.

Menurut Simamora (2002:21) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika. Perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang kompeten terutama di era globalisasi saat ini. Menurut Bangun (2012:4) salah satu sumber daya organisasi yang dimiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Oleh karena itu perlu perhatian lebih agar kinerja karyawan dapat maksimal.

Perusahaan harus dapat memiliki produktivitas yang baik untuk memenuhi target perusahaan yang sudah ditetapkan. Kinerja karyawan yang baik dengan etos kerja yang tinggi akan membantu perusahaan untuk dapat memenuhi target perusahaan tersebut dan membantu perusahaan memperoleh keuntungan. Perusahaan harus dapat mengelola karyawan agar kinerja karyawan dapat maksimal dan tercapainya target perusahaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam persaingan lingkungan bisnis yang kompetitif. Oleh karena itu upaya untuk peningkatan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena dalam mencapai tujuannya sebuah perusahaan harus mengoptimalkan segala sumber daya yang ada termasuk peningkatan kinerja karyawan di dalamnya. Kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu Disiplin kerja, Stres kerja, dan Kompensasi. Dengan saling positifnya faktor-faktor diatas bukan tidak mungkin target perusahaan dapat tercapai.

Salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam sumber daya manusia yaitu faktor disiplin. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya baik bagi kepentingan perusahaan ataupun bagi karyawan. Bagi perusahaan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal dan target perusahaan akan tercapai. Dan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang nyaman sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan demikian karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan penuh kesadaran serta mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi tercapainya target. Menurut Sastrohadiwiryono (2001:291) definisi disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis atau tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya

Pada perusahaan yang mempunyai tingkat kompetisi cukup tinggi tentu karyawan akan mendapatkan tekanan. Beban kerja yang berlebihan, tekanan atau desakan waktu, berbagai bentuk perubahan dan konflik pribadi maupun kelompok dapat mempengaruhi stress karyawan. Oleh karena itu perusahaan harus mengelola tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawannya. Stres merupakan kondisi internal yang terjadi dengan ditandai gangguan fisik, lingkungan dan situasi social yang berpotensi pada kondisi yang tidak baik (Morgan & King, 1986: 321). Ketika stres kerja dapat dikelola dengan baik, karyawan tidak akan

merasa tertekan dan bosan. Akibatnya karyawan akan termotivasi dalam bekerja. Stres akan menjadi suatu rangsangan sehat untuk mendorong para karyawan agar memberikan tanggapan terhadap tantangan-tantangan pekerjaan. Menurut Mangkunegara (2011:157) stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres dapat menimbulkan dampak negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi karyawan.

Selain Disiplin Kerja dan Stres Kerja ada faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu Kompensasi. Menurut Marwansyah (2009,269) kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tak langsung, finansial maupun non-finansial yang adil dan layak kepada karyawan. Sebagai balasan atas kontribusi jasanya terhadap pencapaian tujuan organisasi. Tujuan yang terpenting dalam kompensasi yaitu adalah rasa keadilan yang sesuai antar karyawan. Menurut Sutrisno (2009:189) pemberian kompensasi yang layak bukan saja dapat mempengaruhi kondisi materi para karyawan, tetapi juga dapat menentramkan batin karyawan untuk bekerja lebih tekun dan inisiatif.

Perusahaan jasa CS Finance merupakan salah satu perusahaan yang berkembang di Indonesia yang bergerak dalam perusahaan jasa dan terlibat persaingan bisnis di bidang pembiayaan ataupun pengkreditan dan juga merupakan anak perusahaan BCA yang merupakan bank swasta skala internasional Asia di Indonesia. CS Finance memiliki beberapa cabang di beberapa kota, salah satunya berada di Jember. CS Finance Jember mempunyai 60 karyawan yang seluruhnya akan digunakan sebagai sampel dalam penelitian ini.

Karyawan adalah aset penting perusahaan yang menentukan kemajuan perkembangan dan mencapai tujuan suatu perusahaan. CS Finance Jember berhasil mencapai tujuan perusahaannya karena karyawan dituntut untuk mengerahkan pikiran dan tenaganya secara optimal, hal tersebutlah yang membuat perusahaan di bidang jasa memahami pentingnya karyawan sebagai bentuk investasi perusahaan. Sedangkan seiring perkembangan jaman, kualitas sumber daya manusia yang dibutuhkan perusahaan semakin tinggi yang berakibat semakin kompetitifnya persaingan antar karyawan dalam sebuah perusahaan. Karena semakin kompetitifnya persaingan antar karyawan, perusahaan juga perlu

untuk memberikan fasilitas dan upaya-upaya untuk meningkatkan kualitas karyawan agar karyawan perusahaan tersebut memiliki standart yang ideal seperti yang perusahaan harapkan.

Peneliti memilih CS Finance Jember sebagai objek penelitian karena dalam CS Finance Jember, *Standart Operational Procedure (SOP)* perusahaan menentukan bahwa seluruh karyawan CS Finance hanya berstatus sebagai karyawan kontrak. Hal ini menimbulkan banyak permasalahan seperti terkait disiplin kerja, stres kerja, dan kompensasi. Karena seluruh karyawan hanya dapat bekerja selama 5 tahun, dan mendapat evaluasi setiap 2 tahun yang akan menjadi beban dan stres tersendiri bagi karyawan karena karyawan dituntut menghasilkan kinerja terbaik selama masa ia bekerja dan tidak ada jaminan untuk langsung menjadi pegawai tetap. Disamping itu pemberian kompensasi yang berbeda antar karyawan menjadi salah satu permasalahan bagi karyawan untuk dapat bekerja dengan optimal.

Dengan latar belakang yang telah diuraikan, yang menunjukkan keterkaitan antara disiplin kerja, stres kerja, dan kompensasi dalam mempengaruhi kinerja karyawan yang ditunjukan pada perusahaan CS Finance Jember maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul ” Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja, dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CS Finance Jember “

1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan CS Finance Jember?
- b. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan CS Finance Jember?
- c. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan CS Finance Jember?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dari karya ilmiah ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CS Finance Jember
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada CS Finance Jember
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CS Finance Jember

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini bagi:

- a. Penulis
Untuk menambah wawasan dan menambah ilmu untuk penulis. Dengan adanya penelitian ini peneliti lebih mengerti masalah yang akan dihadapi sebuah perusahaan dalam karyawannya. Sehingga penulis matang dalam teori dan praktek di lapangan
- b. Perusahaan
Agar hasil dari penelitian ini dapat digunakan oleh perusahaan dalam mengambil keputusan strategiketika mengelola sumber daya manusia. Sehingga kinerja dapat lebih efisien
- c. Pembaca
Untuk digunakan sebagai referensi untuk melakukan pengembangan lanjutan yang mempunyai kajian yang sama.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Disiplin Kerja

a) Definisi Disiplin Kerja

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama untuk memotivasi karyawan agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan tanggung jawab secara personal maupun kelompok. Tanpa disiplin yang baik sulit bagi perusahaan untuk berkembang. Disiplin kerja bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang dibebankan kepadanya. Kedisiplinan adalah kepatuhan pada aturan atau perintah yang ditetapkan oleh organisasi.

Menurut Hasibuan (2013:193) disiplin kerja dapat diartikan kesadaran dan kesediaan seorang menaati peraturan perusahaan atau organisasi. Sedangkan menurut Heidjrachman dan Husnan (2002) disiplin adalah setiap perseorangan atau juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tak ada perintah. Mangkunegaran (2008:129) mengemukakan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksana manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Handoko (2001) mengemukakan bahwa disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi.

Dari banyak pengertian disiplin kerja oleh beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua aturan yang berlaku. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa disiplin kerja merupakan alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka mau merubah perilaku untuk mengikuti aturan main yang ditetapkan. Tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi untuk

mewujudkan cita citanya, jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

b) Jenis Disiplin Kerja

Menurut mangkunegaran (2001) ada dua jenis disiplin kerja yaitu disiplin kerja preventif dan disiplinkerja korektif

1. Disiplin Preventif

Adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman aturan kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. disiplin ini bertujuan untuk menggerakkan dan mengarahkan agar pegawai bertindak disiplin. Cara preventif dimaksudkan untuk pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan organisasi. Pimpinan organisasi bertanggung jawab untuk membangun iklim organisasi yang mengarah pada penerapan disiplin preventif.

2. Disiplin Korektif

Adalah suatu upaya pergerakan pegawai dalam menyatukan semua peraturan dan mengarahkannya agar tetap sesuai pedoman yang berlaku pada organisasi. Dalam disiplin korektif ini pegawai yang melanggar disiplin akan diberikan sanksi yang bertujuan agar pegawai tersebut dapat memperbaiki diri dan memenuhi aturan yang ditetapkan.

c) Indikator Kedisiplinan

Simamora (2004:749) menyebutkan beberapa indikator disiplin kerja :

1. Ketepatan Waktu Masuk Kerja dan Pulang Kerja

Disiplin waktu disini diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja

2. Ketepatan Waktu Menyelesaikan Pekerjaan

Seorang karyawan yang disiplin akan selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dan kewajibannya dengan cepat dan tepat waktu sesuai beban yang dilimpahkan

3. Kecepatan menyelesaikan pekerjaan

Seorang karyawan akan selalu berusaha menyelesaikan pekerjaannya dan kewajibannya dengan cepat dan tepat waktu tanpa harus menunda nunda waktu pengerjaanya



4. Tingkat Kehati-Hatian Dalam Melaksanakan Tugas

Karyawan yang baik akan melaksanakan pekerjaannya dengan hati-hati dan meminimalkan kesalahan untuk mendapatkan pekerjaan yang terbaik sesuai prosedur kerja

5. Kepatuhan karyawan dalam melaksanakan prosedur kerja

Disiplin dalam diri seseorang tercermin dengan adanya rasa patuh dan taat kepada semua peraturan dan wewenang yang berlaku

Menurut Hasibuan (2010:194) menyebutkan beberapa indikator disiplin kerja:

1. Mematuhi semua peraturan perusahaan dalam menjalankan pekerjaannya. Pegawai diharuskan menaati semua peraturan perusahaan yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja.
2. Penggunaan waktu secara efektif. Waktu bekerja yang diberikan oleh perusahaan diharapkan dapat dimanfaatkan sebaik baiknya oleh individu untuk mengejar target yang diberikan perusahaan terhadap individu agar tidak terlalu banyak membuang waktu.
3. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas. Tanggung jawab yang diberikan terhadap individu apabila tidak sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan maka pegawai telah memiliki tingkat disiplin yang tinggi
4. Tingkat absensi. Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai makin tinggi tingkat kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai itu memiliki tingkat disiplin tinggi

2.1.2 Stres Kerja

a. Definisi Stres Kerja

Menurut Handoko (2014:200) stres kerja adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stress yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Gejala-gejala ini menyangkut baik kesehatan fisik maupun kesehatan mental. Sedangkan menurut

Hasibuan (2014:203) stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang dapat mempengaruhi kondisi berfikir, emosi dan proses berfikir seseorang dan dampaknya mereka akan menjadi sering marah-marah, agresif tidak dapat rileks atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif.

b. Jenis – Jenis Stres

Quick dan Quick (Veithzal Rivai & Deddy Mulyadi, 2003: 308) mengategorikan jenis stress menjadi dua yaitu :

1. *Eustress*, adalah hasil dari respons terhadap stress yang bersifat sehat, positif, dan konstruktif (membangun). Hal ini termasuk kesejahteraan individu dan organisasi yang diasosiasikan dengan pertumbuhan, fleksibilitas, kemampuan adaptasi, dan tingkat *performance* yang tinggi.
2. *Distress*, adalah hasil dari respons terhadap stress yang bersifat tidak sehat dan destruktif (bersifat merusak). Hal tersebut termasuk konsekuensi individu dan juga organisasi seperti penyakit kardiovaskular dan tingkat ketidakhadiran yang tinggi, yang diasosiasikan dengan keadaan sakit, penurunan dan kematian.

c. Faktor – Faktor Penyebab Stres Kerja

Menurut Ivancevich dan Matterson yang dikutip Kondalkar (2007: 177) ada beberapa hal yang mempengaruhi stress kerja, yaitu:

1. Stressor Ekstraorganisasi

Ada banyak faktor lingkungan yang menyebabkan banyak tekanan kerja pada karyawan. Masalah sosial, ekonomi, keuangan, faktor budaya, keluarga dan teknologi yang memiliki pengaruh luar biasa terhadap mental kesehatan karyawan. Faktor sosial telah memaksa suami istri untuk melakukan pekerjaan itu untuk mempertahankan tingkat gaya hidupnya yang tinggi. Akibatnya sejumlah besar orang menderita berbagai penyakit akibat stres kerja. Orang-orang telah menjadi lebih ambisius. Stressor lingkungan seperti tuntutan keluarga dan kewajiban, ekonomi dan keuangan kondisi, ras, kasta, kepercayaan, identitas etnik, relokasi menyebabkan efek yang merugikan pada individu.

2. Stressor organisasi

Stressor organisasi tergolong seperti misi, strategi, kebijakan, struktur dan desain organisasi, komunikasi, sistem dan yang terakhir adalah kondisi kerja. Misi organisasi dan tujuan setiap departemen akan memiliki dampak jangka panjang terhadap karyawan. Kebijakan organisasi yang baik, prosedur, peraturan, membuat karyawan tetap memiliki semangat tinggi. Sebaliknya, kompensasi yang tidak memadai, peraturan yang kaku, kebijakan organisasi yang ambigu dan pekerjaan yang salah desain menyebabkan sejumlah besar tekanan. Tempat kerja, dan lingkungan kerja merupakan dua faktor yang sangat penting. Kurangnya kebersihan di tempat kerja, tidak memadai Ruang, cahaya, kurangnya keamanan fisik di tempat kerja adalah stressor. Stres disebabkan oleh dukungan yang tidak memadai dari bawahan, persyaratan kerja yang bertentangan, buruknya pengukuran kinerja, dan kurangnya pemberdayaan.

3. Stressor kelompok

Studi Hawthorne telah menetapkan dampak dari kekompakan kelompok, norma kelompok dan pentingnya tujuan kelompok untuk pencapaian tujuan organisasi. Kurangnya kekompakan akan menciptakan konflik antar karyawan. Karyawan harus diberi kesempatan penuh untuk mengembangkan diri. Sehingga dapat membentuk pribadi yang dapat bekerjasama dengan baik.

4. Stressor Individu

Beberapa stressor individu meliputi :

1. Jaminan Kerja

Peningkatan karir bisa menjadi sumber stres. Jaminan kerja adalah salah satu yang utama alasan untuk seorang karyawan Ketidakamanan meningkat pada masa resesi. Peluang untuk kehilangan pekerjaan, khususnya saat seorang karyawan merupakan pencari nafkah tunggal untuk seluruh keluarga sangat penuh tekanan. Alasan lain untuk stres kerja adalah promosi atau peningkatan penunjukan. Seseorang harus memiliki pekerjaan yang sepadan dengan kualifikasinya. Promosi harus terkait untuk efisiensi dan perawatan harus dilakukan dalam hal ini. Sangat menegangkan ketika seseorang pegawai junior

ditunjuk menjadi seorang senior sehingga harus kompeten sama dengan seniornya.

2. Relokasi

Relokasi berhubungan dengan transfer seseorang ke tempat yang berbeda. Transfer mengganggu rutinitas yang sudah dilakukan setiap individu. Rasa takut bekerja di lokasi baru dengan orang yang berbeda itu sendiri penuh tekanan. Tidak dapat diprediksi tentang lingkungan kerja baru dan menciptakan hubungan baru menyebabkan kegelisahan. Transfer juga menimbulkan masalah bagi anggota keluarga. Mungkin jauh dari anak, penyesuaian lingkungan sosial, rumah dan bahkan mungkin bahasa. Dalam beberapa kasus ketika seseorang harus mencari pekerjaan baru di lokasi yang berbeda, stresnya lebih besar lagi.

3. Perubahan struktur kehidupan

Kehidupan memiliki banyak sisi. Beberapa di antaranya adalah lingkungan sosio-ekonomi, budaya, sistem, agama, ras, pendidikan dan interaksi orang dengan masyarakat dalam peran yang berbeda. Jika semua aspek ini menguntungkan, maka stresnya akan minimal. Stres juga ditentukan oleh imbalan dan kemampuan seseorang dalam mengatasinya. Jika kehidupan seseorang stabil dan bergerak dengan kecepatan yang lambat, ada sedikit tekanan dan kemampuan lebih untuk mengatasi stres. Sedangkan orang yang memiliki ambisi yang besar dan bergerak dengan cepat kemungkinan tidak mampu mengatasi stress dengan baik.

4. Stres dan Perilaku

Stres adalah keadaan pikiran yang mencerminkan reaksi biokimia dalam tubuh manusia. Kekuatan lingkungan dan internal menyebabkan rasa cemas, tegang dan depresi terhadap setiap individu. Karena stres adalah respons tubuh yang tidak spesifik terhadap tuntutan apapun maka perlu dilakukan pemahaman terhadap aktivitas spesifik yang menyebabkan stres. Ada dua jenis aktivitas. Aktivitas yang diinginkan dan aktivitas yang tidak diinginkan. Kedua aktivitas ini menciptakan stres. Aktivitas yang dihasilkan

dari efek stres yang diinginkan disebut "*eustress*". *Eustress* adalah positif, respon stres sehat dan perkembangan. Ini mengarah pada kinerja yang lebih baik. Dalam situasi *eustress*, kita belajar bagaimana menghadapi situasi dengan lebih baik. Ini meningkatkan kapasitas kita untuk menghadapi situasi yang penuh tekanan. Stres yang menimbulkan efek yang tidak diinginkan disebut "*distress*". Hal ini merupakan bentuk tekanan yang menyebabkan efek yang tidak diinginkan pada fisik dan psikologis seseorang. Aktivitas stress yang tinggi akan melemahkan kemampuan individu untuk mengatasi berbagai situasi. Tingkat stres yang tinggi sangat berbahaya dan merusak. Tetapi tingkat stres yang sangat rendah juga sama berbahayanya karena menyebabkan kebosanan, mengurangi inovasi dan kemampuan menghadapi tantangan. Sehingga tingkat stres sedang diinginkan untuk tingkat kinerja yang lebih tinggi.

d. Indikator Stres Kerja

Menurut Robbins (2006:375) stres kerja karyawan dapat dilihat dalam tiga aspek, yaitu :

1. Gejala Fisiologis

Stres menciptakan penyakit-penyakit dalam tubuh yang ditandai dengan peningkatan tekanan darah, sakit kepala, jantung berdebar, bahkan hingga sakit jantung.

2. Gejala Psikologis

Gejala yang ditunjukkan adalah ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, suka menunda dan lain sebagainya. Keadaan stres seperti ini dapat memacu ketidakpuasan.

3. Gejala perilaku

Stres yang dikaitkan dengan perilaku dapat mencakup dalam perubahan produktivitas, absensi dan tingkat keluarnya karyawan. Dampak lain yang ditimbulkan adalah perubahan dalam kebiasaan sehari-hari seperti makan, konsumsi alkohol, gangguan tidur dan lainnya.

Menurut sopiah (2008:89) stres kerja dapat dilihat dari aspek

1. Gejala psikologis dengan indikator sikap apatis terhadap pekerjaan, luapan emosional, komunikasi tidak efektif, merasa tersaingi, kebosanan, ketidakpastian pekerjaan, kehilangan daya konsentrasi dan problem tidur
2. Gejala fisik dengan indikator mudah lelah dan menunda pekerjaan atau gugup
3. Gejala perilaku dengan indikator menurunnya produktivitas, meningkatnya penggunaan obat-obatan dan meningkatnya perilaku absensi.

2.1.3 Kompensasi

a. Definisi Kompensasi

Menurut Wilson Bangun (2012,255) kompensasi adalah imbalan yang dibayarkan kepada karyawan atas jasa mereka sumbangkan pada pekerjaan. Sedangkan menurut. Nawawi (2011,316) menyebutkan bahwa Kompensasi bukan hanya berupa uang atau gaji namun bisa berupa penghargaan atau apresiasi atas hasil kerja keras karyawan untuk menunjang dan meningkatkan kepuasan. Kompensasi dapat membantu organisasi khususnya lembaga pendidikan dalam menjaga serta memelihara karyawan dengan baik. Sebaliknya, tanpa adanya kompensasi kemungkinan besar karyawan akan meninggalkan organisasi. Hal tersebut akan berdampak pada organisasi, karena dengan tidak adanya kompensasi pada karyawan, organisasi akan kesulitan merekrut pegawai

Menurut Mulyadi (2015:12) dalam manajemen kompensasi dapat dikelompokkan menjadi 2 kelompok, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial. Sedangkan kompenasi non finansial terdapat dua kategori yaitu kompensasi langsung maupun tak langsung . kompensasi langsung yaitu kompensasi yang didapat karyawan seperti :

1. Gaji

Sebuah imbalan yang berbentuk finansial dan dibayarkan kepada karyawan secara teratur baik bulanan, mingguan, ataupun harian

2. Upah

Merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada seseorang karyawan yang disesuaikan jam kerjanya, jumlah barang yang dihasilkan. Jadi upah berbeda dengan gaji apabila karyawan berhasil menghasilkan barang banyak maka upahnya pun tinggi ataupun sebaliknya

3. Bonus

Kompensasi langsung yang berbentuk langsung dan tidak berkaitan dengan gaji atau upah dan pemberiannya berdasarkan keuntungan perusahaan. Pemberian bonus diatur oleh pemimpin perusahaan dan disesuaikan dengan jabatan.

4. Tunjangan hari raya

Adalah kompensasi finansial yang diberikan kepada karyawan secara langsung dan berdasarkan peraturan pemerintah, setiap perusahaan wajib memberikan tunjangan hari raya setiap menjelang lebaran,

5. Insentif

Yaitu imbalan secara langsung kepada karyawan dikarenakan kinerja karyawan tersebut melebihi standart yang ditentukan oleh pimpinan dan pemberi insentif tidak mempengaruhi gaji atau upah. Tujuan adanya insentif yaitu mendorong karyawan bekerja lebih giat dalam bekerja dan dapat berkontribusi pada perusahaan

Sedangkan kompensasi tak langsung yaitu kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan para karyawan, seperti asuransi jiwa, asuransi kesehatan, bantuan perumahan, dan sebagainya

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi menurut Husein Umar (2007:16) adalah:

1. Gaji

Imbalan yang di berikan oleh pemberi kerja kepada pegawai, yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh.

2. Insentif

Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu

3. Bonus

Pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja.

4. Upah

Pembayaran yang diberikan kepada pegawai dengan lamanya jam kerja.

5. Premi

Premi adalah sesuatu yang diberikan sebagai hadiah atau derma atau sesuatu yang dibayarkan ekstra sebagai pendorong atau perancang atau sesuatu pembayaran tambahan di atas pembayaran normal.

6. Pengobatan

Pengobatan di dalam kompensasi adalah pemberian jasa dalam penanggulangan resiko yang dikaitkan dengan kesehatan karyawan.

7. Asuransi

Asuransi merupakan penanggulangan risiko atas kerugian, kehilangan manfaat dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi menurut Simamora (2004:445) adalah sebagai berikut:

a. Gaji

Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan atau tahunan.

b. Insentif

Insentif adalah nilai tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.

c. Tunjangan

Contoh tunjangan adalah Tunjangan Hari Raya (THR), liburan yang ditanggung perusahaan, dan tunjangan lainnya.

d. Fasilitas

Contoh fasilitas adalah tempat parkir serta kamar mandi yang bersih dan memadai, kenikmatan/fasilitas di tempat kerja

2.1.4 Kinerja

a. Definisi Kinerja

Suatu perusahaan tidak akan memiliki kualitas pelayanan baik jika tidak memiliki kinerja yang kuat karena, kinerja kinerja yang kuat dapat mempengaruhi kualitas layanan. Kinerja dalam suatu perusahaan dalam suatu perusahaan merupakan suatu nilai yang mengatur tentang norma tingkah laku dalam perusahaan. Semua aturan yang ada harus diterapkan oleh karyawan perusahaan agar karyawan tersebut dapat berinteraksi dengan baik terhadap faktor internal atau eksternal. Kinerja juga bisa dikatakan sebagai pencapaian tugas karyawan, dimana karyawan tersebut harus bekerja sesuai dengan program kerja perusahaan dalam mencapai visi dan misi serta tujuan perusahaan.

Menurut Prawirosentono (2008:2) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya untuk mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai moral atau etika. Mangkunegaran (2005) kinerja (prestasi) adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Handoko (2002:25) yang mendefinisikan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman dan kesungguhan waktu. Sebagaimana yang telah dikemukakan oleh beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwasanya kinerja adalah hasil kerja atau prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan yang dilaksanakan secara bertanggung jawab untuk mencapai tujuan yang telah dicanangkan oleh perusahaan.

b. Faktor Mempengaruhi Kinerja

Menurut Prawirosentono (2008:27) menjelaskan faktor faktor yang mempengaruhi organisasi dan kinerja adalah sebagai berikut :

1. Efektifitas dan efisien

Efektifitas dari suatu organisasi apabila tujuan organisasi dapat dicapai sesuai kebutuhan yang direncanakan, efisien berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam mencapai tujuan.

2. Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah sebagian yang tidak dapat terpisahkan atau sebagai akibat dari kepemilikan wewenang tersebut.

3. Disiplin

Disiplin apabila taat pada hukum dan peraturan yang berlaku. Disiplin karyawan sebagai ketaatan bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana karyawan bekerja.

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir dan kreativitas dalam bentuk ide untuk untuk suatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian dan tanggapan positif dari atasan.

Menurut As'ad (2003:48) pengukuran atau indikator kinerja yang bisa digunakan oleh perusahaan adalah sebagai berikut :

- a. *Qualitas* (Kualitas)

Yaitu sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang ditetapkan

- b. *Quantity* (kuantitas)

Yaitu jumlah yang dihasilkan, misal jumlah unit

- c. *Timeliness* (Ketepatan Waktu)

Yaitu sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan koordinasi kerja lain.

- d. *Cost effectiveness* (penggunaan sumber daya)

Yaitu tingkat sejauh mana tingkat penggunaan sumber daya perusahaan (manusia, teknologi, keuangan) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi.

e. *Need for supervision* (melakukan pekerjaan tanpa diawasi)

Yaitu tingkat sejauh mana karyawan dapat melakukan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang tidak diinginkan.

f. *Interpersonal impact* (kepribadian diri)

Yaitu tingkat sejauh mana karyawan memelihara harga diri, nama baik, dan kerja sama antar rekan kerja.

Menurut Mangkunegara (2009:67), kinerja karyawan dapat dinilai dari :

1. Kualitas Kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

2. Kuantitas Kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

3. Tanggung Jawab

Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

4. Kerja Sama

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

5. Inisiatif

Adanya inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai.

2.2 Penelitian Terdahulu

Salah satu yang berperan penting dalam melakukan penelitian adalah hasil penelitian sebelumnya, karena hasil penelitian sebelumnya dapat dijadikan acuan dan perbandingan dengan penelitian yang akan dilakukan. Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan peneliti terdahulu terdapat pada objek dan variabel yang digunakan.

Untuk melakukan penelitian ini peneliti menggunakan beberapa referensi dari peneliti sebelumnya untuk dijadikan pedoman dalam menyelesaikan penelitian ini. Meskipun ada beberapa variabel dalam penelitian sebelumnya beragam, namun setiap penelitian yang menjadi referensi memiliki variabel yang saling berkaitan. Penyajian lebih singkat dapat dilihat pada tabel 2.1 penelitian terdahulu

Penelitian yang pertama dilakukan oleh Jeli Nata Ilyas, Reza Primadi (2008) yang meneliti tentang pengaruh disiplin kerja (X1) terhadap kinerja (Y) karyawan Bank Perkreditan Rakyat. Pengambilan sampel melalui metode kuesioner dan sampel yang digunakan 41 orang. Menggunakan alat analisis linier sederhana dengan variabel bebas adalah Disiplin Kerja (X1) sedangkan variabel terikat adalah kinerja (Y). Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja (X1) berpengaruh positif terhadap (Y) kinerja dengan nilai signifikan.

Penelitian yang kedua dilakukan oleh Maftri Yuliana, Leonardo Budi H, Edward Gagah P.T (2017) yang meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja (X1), disiplin kerja (X2), Kepuasan kerja(X3) terhadap kinerja (Y) karyawan BMT TARUNA SEJAHTERA UNGARAN. Pengambilan sampel melalui metode wawancara, observasi, kuesioner. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 150, dan sampel yang digunakan 35 orang. Menggunakan alat analisis linier berganda dengan variabel bebas adalah lingkungan kerja (X1), disiplin kerja (X2), kepuasan kerja (X3) sedangkan variabel terikat adalah kinerja (Y). Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X1), disiplin kerja (X2), kepuasan kerja

(X3) secara bersamaan berpengaruh positif terhadap (Y) kinerja dengan nilai signifikan

Penelitian yang ketiga dilakukan oleh Saryanto, Dheasey Amboningtyas (2017) yang meneliti tentang pengaruh rotasi kerja (X1), kepuasan kerja (X2), stres(X3), komitmen organisasi (X4) terhadap kinerja (Y) karyawan ACE HARDWARE Semarang. Pengambilan sampel melalui metode wawancara, observasi, kuesioner. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 284, dan sampel yang digunakan 71 orang. Menggunakan alat analisis linier sederhana berpengaruh positif terhadap (Y) kinerja dengan nilai signifikan dengan variabel bebas adalah rotasi kerja (X1), kepuasan kerja (X2), stres(X3), komitmen organisasi (X4) sedangkan variabel terikat adalah kinerja (Y). Hasil penelitian menunjukkan bahwa rotasi kerja (X1), kepuasan kerja (X2), stres(X3), komitmen organisasi (X4) secara bersamaan berpengaruh positif terhadap (Y) kinerja dengan nilai signifikan

Penelitian yang keempat dilakukan oleh Ayu Amanda Agung, dan Hening widi oetomo (2017) yang meneliti tentang pengaruh stres kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan kompensasi (X3) terhadap Kinerja (Y) KARYAWAN BANK Syariah Mandiri Kanwil V. Penelitian ini menggunakan teknik random sampling. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda sampel pada penelitian sejumlah 30 orang. dengan variabel bebas adalah stres kerja (X1), motivasi kerja (X2), kompensasi (X3) sedangkan variabel terikat adalah kinerja (Y). Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja (X1), motivasi kerja (X2), komitmen (X3), secara bersama berpengaruh positif terhadap (Y) kinerja dengan nilai signifikan

Penelitian kelima dilakukan oleh I Made Sadhana dan Desak Ketut Sintasih (2017) yang meneliti tentang pengaruh Kepemimpinan (X1), kompensasi (X2), terhadap Kepuasan (Y1) Kinerja (Y2) Karyawan Ubud Aura Accomodation di Ubud. Penelitian ini menggunakan teknik random sampling yaitu sensus. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda sampel pada

penelitian sejumlah 52 orang. dengan variabel bebas adalah kepemimpinan (X1), kompensasi (X2), sedangkan variabel terikat adalah kepuasan kerja (Y1) kinerja (Y2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan (X1), kompensasi (X2), secara bersama berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Y1) dan kinerja (Y2) dengan nilai signifikan.

Penelitian keenam dilakukan oleh Kadek Ary Setiawan dan Ni Wayan Mujiati (2016) yang meneliti tentang pengaruh gaya kepemimpinan (X1), kompensasi (X2), dan terhadap Kinerja (Y) PT. Astra Honda Nusa Dua Kabupaten Badung. Penelitian ini menggunakan teknik random sampling jenuh. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda sampel pada penelitian sejumlah 35 orang. dengan variabel bebas adalah gaya kepemimpinan (X1), kompensasi (X2), sedangkan variabel terikat adalah kinerja (Y). Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (X1), kompensasi (X2), secara bersama berpengaruh positif terhadap (Y) kinerja dengan nilai signifikan.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

NO	NAMA PENELITI (TAHUN)	VARIABEL PENELIITAN	METODE PENELITIAN	HASIL
1	Jeli Nata Ilyas et al (2008)	disiplin kerja (X1), kinerja (Y)	analisis linier sederhana	disiplin kerja (X1) berpengaruh positif terhadap (Y) kinerja dengan nilai signifikan
2	Maftri Yuliana et al (2017)	lingkungan kerja (X1), disiplin kerja (X2), Kepuasan	analisis berganda	linier Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X1), disiplin

		kerja(X3), kinerja (Y)			kerja (X2), kepuasan kerja (X3) secara bersamaan berpengaruh positif terhadap (Y) kinerja dengan nilai signifikan.
3	Saryanto et al (2017)	rotasi kerja (X1), kepuasan kerja (X2), stres(X3), komitmen	analisis sederhanA	linier	Rotasi kerja (X1), kepuasan kerja (X2), stres(X3), komitmen organisasi (X4) secara bersamaan berpengaruh positif terhadap (Y) kinerja dengan nilai signifikan.
4	Ayu Amanda Agung et al (2017)	stres kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan kompensasi (X3) terhadap	Regresi berganda	linier	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan

		Kinerja (Y				kompensasi (X3) secara bersamaan berpengaruh positif terhadap (Y) kinerja dengan nilai signifikan
5	I Made Sadhana et al (2017)	Kepemimpinan (X1), kompensasi (X2), Kepuasan (Y1) Kinerja (Y2)	Regresi Berganda	Linier	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan (X1), kompensasi (X2), secara bersamaan berpengaruh positif terhadap (Y1) kepuasan kerja dan (Y2) kinerja dengan nilai signifikan	
6	Kadek Ary gaya Setiawan et al (2016)	kepemimpinan (X1), kompensasi (X2), dan	Regresi berganda	linier	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Hasil penelitian menunjukkan	

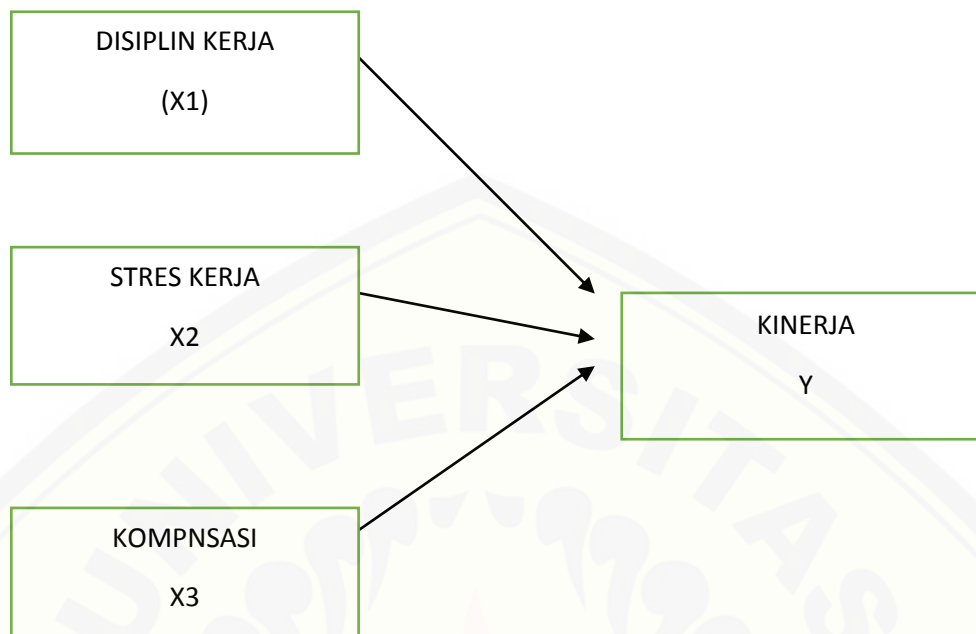
terhadap Kinerja (Y)	bahwa secara bersamaan berpengaruh positif terhadap (Y) kinerja dengan nilai signifikan
-------------------------	---

Sumber : Jeli (2008), Maftri (2017), Saryanto (2017), ayu (2017), Sadhana (2017), kadek (2016)

2.3 Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2010 : 89) kerangka konseptual merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan. Dengan kerangka konseptual diharapkan dapat memberikan gambaran tentang hubungan variabel-variabel yang dibahas dalam penelitian ini.

Kerangka konseptual sendiri berfungsi sebagai gambaran umum tentang hubungan antar variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian. Berdasar latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan tinjauan pustaka dapat memberikan gambaran variabel yang terdiri dari Disiplin Kerja (X1), stres kerja (X2), kompensasi (X3) dan Kinerja (Y). Untuk mengetahui keterkaitan antar variabel peneliti menggunakan teknik analisi linier berganda. Gambar kerangka konseptual dalam penelitian ini tampak pada gambar 2.1



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber : jurnal dan skripsi yang dikembangkan untuk penelitian

Keterangan :

X1,X2,X3 : Variabel Independen

Y : Variabel Dependen

2.4 Hipotesis

Menurut Bungin (2013:90), hipotesis secara etimologis dibentuk dari dua kata, yaitu *hypo* dan *thesis*. *Hypo* artinya kurang dan *thesis* artinya pendapat. Pengertian hipotesis sesungguhnya adalah jawaban sementara terhadap hasil penelitian yang akan dilakukan

Sementara menurut Menurut Sugiyono (2014:93) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dari penelitian terdahulu dan teori yang dikemukakan beberapa ahli, dapat dihasilkan hipotesis yang akan diuji sebagai berikut :

2.4.1 Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja

Menurut Hasibuan (2004:20) faktor disiplin sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin biasanya berbanding lurus terhadap produktivitas karyawan dalam perusahaan. Bila tingkat disiplin karyawan suatu perusahaan baik, maka tingkat produktivitas perusahaan juga akan baik dan meningkat. Menurut Hasibuan (2004:23) kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

Penelitian yang dilakukan oleh Jeli Nata Ilyas et al (2008) Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja (X1) berpengaruh positif terhadap (Y) kinerja dengan nilai signifikan.

H1 : Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CS Finance Jember

2.4.2 Pengaruh Stres kerja terhadap kinerja

Menurut Mangkunegaran (2004:93) stres kerja dapat disebabkan oleh beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan yang rendah, iklim kerja yang tidak menentu, otoritas yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antar karyawan dengan perusahaan dan frustrasi. Sementara menurut Handoko (2012:200) stres yang terlampau berat akan mengancam seseorang untuk menghadapi lingkungan. Jadi dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah keadaan dimana seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang berpengaruh terhadap dirinya

Penelitian yang dilakukan oleh Saryanto et al (2017) Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap (Y) kinerja dengan nilai signifikan. Jadi dapat diartikan semakin tinggi stres kerja yang diterima karyawan maka kinerja akan cenderung menurun.

H2 : Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CS Finance Jember

2.4.3 Pengaruh kompensasi terhadap kinerja

Menurut Nawawi (2011:316) Kompensasi bukan hanya berupa uang atau gaji namun juga bisa berupa penghargaan atau apresiasi atas hasil kerja keras karyawan untuk menunjang dan meningkatkan kepuasan dan kinerja. Sistem kompensasi yang adil dan sesuai mampu meningkatkan kinerja dan kontribusi karyawan terhadap perusahaan. Sumber utama dari peningkatan kinerja adalah pemberian gaji yang adil.

Penelitian yang dilakukan oleh I Made Sadhana et al (2017) Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap (Y) kinerja dengan nilai signifikan.

H3 : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CS Finance Jember

BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Berdasar latar belakang dan rumusan masalah yang ada, penelitian ini merupakan jenis penelitian penjelasan (*explanatory research*) yaitu metode penelitian untuk menjelaskan suatu hubungan antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis (Ghozali, 2005:2). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin kerja, stres kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CS Finance Jember

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Arikunto (2016:134) populasi adalah keseluruhan objek penelitian. Dapat juga dikatakan objek atau subjek yang dimiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan kontrak CS Finance Jember sebanyak 60 orang.

3.2.2 Sampel

Sudjana (2005:109) mengatakan bahwa sampel adalah sebagian yang diambil dari populasi. Penelitian ini menggunakan metode sensus karena jumlah populasi karyawan pada CS Finance Jember kurang dari 100 sehingga responden pada penelitian ini diambil semua dalam sampel karyawan adalah pada karyawan kontrak yang berjumlah 60 orang.

3.3 Jenis Data dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif yang dikuantitatifkan. Data kuantitatif adalah data yang diangkakan. Data kuantitatif berfungsi untuk mengetahui jumlah atau besaran dari sebuah objek yang akan diteliti. Data kuantitatif dari penelitian ini didapatkan dari penyebaran kuisisioner yang nantinya akan diolah menggunakan teknik statistika.

3.3.2 Sumber Data

Sumber data yang dipakai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Data primer, data yang diperoleh langsung dari responden di lapangan dengan cara membagikan kuisisioner kepada sampel yaitu karyawan CS Finance Jember
- b. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi, sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain. Biasanya sudah dalam bentuk publikasi atau dalam bentuk gambaran umum perusahaan. Jumlah karyawan dan informasi tentang perusahaan.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Suatu teknik pengumpulan data dibutuhkan untuk mendapatkan data-data yang sesuai dan dibutuhkan dalam penelitian. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Wawancara

Suatu bentuk komunikasi langsung antara peneliti dan responden. Komunikasi berlangsung dalam bentuk tanya-jawab dalam hubungan tatap muka, sehingga gerak dan mimik responden merupakan pola media yang melengkapi kata-kata secara verbal

- b. Kuesioner

Suatu pengumpulan data yang dilakukan dengan mengajukan daftar pertanyaan secara tertulis kepada responden. Pengumpulan data dilakukan dengan cara memberikan kuisisioner kepada responden, kemudian responden akan menjawabnya sesuai dengan pertanyaan yang diberikan peneliti dalam kuisisioner tersebut. Kuisisioner dalam penelitian ini dibuat berdasarkan variabel-variabel yang ada dalam penelitian.

- c. Studi pustaka

Studi pustaka merupakan sebuah proses mencari, membaca, memahami, dan menganalisis berbagai literature atau studi yang berhubungan dengan penelitian yang akan dilakukan. Sumber studi pustaka bisa diperoleh antara lain melalui ensiklopedia, jurnal ilmiah, buku, makalah seminar, serta karya ilmiah.

3.5 Identifikasi Variabel

Variabel penelitian adalah objek penelitian, atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian (Arikuntoro, 2006:118). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut.

- a. Variabel *Independent* (X), yaitu variabel bebas yang tidak tergantung pada variabel lain. Dalam penelitian ini yang termasuk variabel *independent* adalah Disiplin kerja (X_1), Stres kerja (X_2), dan kompensasi (X_3),
- b. Variabel *dependent* (Y), yaitu variabel yang terikat pada variabel lain. Yang termasuk variabel *dependent* pada penelitian ini adalah kinerja

3.6 Definisi Operasional

Definisi operasional variabel merupakan penarikan batasan yang lebih menjelaskan mengenai ciri-ciri spesifik guna mempermudah pengukuran variabel, sehingga peneliti mengetahui baik buruknya pengukuran tersebut. Definisi operasional variabel tersebut dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

3.6.1 Variabel bebas (*Independendent Variable*)

1. Disiplin Kerja

Simamora (2004:749) menyebutkan beberapa indikator disiplin kerja :

1. ketepatan waktu masuk kerja dan pulang kerja
karyawan selalu bekerja sesuai dengan jam kerja
2. ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan
karyawan selalu menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan dengan tepat waktu
3. kecepatan menyelesaikan pekerjaan
karyawan menyelesaikan tugas dari perusahaan dengan cepat
4. tingkat kehati-hatian dalam melaksanakan tugas
dalam menyelesaikan pekerjaan, karyawan selalu mengerjakan dengan sungguh-sungguh
5. kepatuhan karyawan dalam melaksanakan prosedur kerja
karyawan mematuhi peraturan yang diberikan perusahaan dalam bekerja

2. Stres Kerja

Menurut Robbins (2006:375) stres kerja karyawan dapat dilihat dalam tiga aspek, yaitu

a. Gejala Fisiologis

Karyawan mengalami sakit kepala akibat kelelahan dalam menyelesaikan pekerjaan.

b. Gejala Psikologi

Karyawan merasa cemas ketika pekerjaan yang dikerjakan berlebihan.

c. Gejala Perilaku

Karyawan kurang tidur sehingga dalam mengerjakan pekerjaannya kurang maksimal.

3. Kompensasi

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi menurut Husein Umar (2007:16) yaitu:

1. Gaji

Karyawan menerima imbalan pokok secara rutin.

2. Insentif

Karyawan mendapatkan penghargaan apabila melaksanakan tugas tambahan yang diberikan perusahaan diluar kontrak kerja.

3. Bonus

Karyawan mendapatkan bonus apabila memenuhi target yang diberikan perusahaan.

4. Upah

Karyawan mendapatkan tambahan apabila sedang melakukan jam tambahan diluar kontak kerja.

5. Premi

Karyawan mendapatkan reward atas prestasi kerja yang telah dicapai.

6. Pengobatan

Karyawan mendapatkan asuransi kesehatan untuk menjamin kesehatan karyawan dalam bekerja.

7. Asuransi

Karyawan mendapatkan ganti rugi atas hal buruk yang menimpa karyawan selama bekerja.

3.6.2 Variabel terikat (*dependent Variable*)

Menurut Mangkunegara (2009:67), kinerja karyawan dapat dinilai dari :

1. Kualitas Kerja

Karyawan memberikan hasil kerja yang optimal dan maksimal

2. Kuantitas Kerja

Melaksanakan pekerjaan yang penuh dalam waktu yang singkat

3. Tanggung Jawab

Karyawan selalu bertanggung jawab dalam seluruh pekerjaan yang diberikan

4. Kerja Sama

Antar karyawan terjadi saling kerja sama untuk menyelesaikan pekerjaannya

5. Inisiatif

Inisiatif akan pekerjaan yang ada dalam perusahaan

3.7. Skala Pengukuran Variabel

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan skala *likert* untuk pengukuran variabel. Menurut Sugiono (2014:93) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial dalam penelitian, fenomena sosial ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Tingkatan pengukuran data yang bersifat *likert* yaitu dengan menggunakan skala ordinal, dengan pengukuran variabel X_1 (Disiplin kerja), X_2 (Stres kerja), X_3 (kompensasi) dan Y (kinerja karyawan) dilakukan dengan menggunakan skala *likert* yang telah dimodifikasi dari 5 kategori jawaban. Hasil jawaban diberi skor sebagai berikut:

- a. Sangat Setuju (SS) : Skor 5
- b. Setuju (S) : Skor 4
- c. Netral (N) : Skor 3

- d. Tidak Setuju (TS) : Skor 2
 e. Sangat Tidak Setuju (STS) : Skor 1

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Menurut (Ghozali 2016:52) uji validitas digunakan untuk menguji sah atau tidaknya suatu kuesioner dimana kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Instrumen yang digunakan dalam uji validitas yakni *product momen pearson's*. Tujuannya adalah untuk mengetahui hubungan dari beberapa variabel. Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor dengan skor total yang merupakan skor tiap butir. Tingkat signifikansi yang peneliti gunakan adalah 5 %. Butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai signifikansinya < 0,05 sedangkan butir pertanyaan tidak valid jika signifikansinya > 0,05 (Sugiyono, 2007:115). Dengan rumus :

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{(n \sum X^2 - (\sum X)^2)(n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan :

- r : Koefisien Korelasi
 X : Skor Pertanyaan
 Y : Skor Total
 n : Jumlah Sampel

b. Uji Reliabilitas

Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2014:172). Teknik yang digunakan untuk menguji penelitian ini adalah Cronbach's Alpha dengan rumus sebagai berikut :

$$\alpha = \frac{kr}{1 + (k - 1)r}$$

Keterangan :

α : Koefisien Reliabilitas

r : Koefisien rata-rata

k : Jumlah Variabel Bebas dalam persamaan

kriteria pengujian adalah jika koefisien alpha (α) > 0,6 maka instrument yang digunakan dapat dikatakan reliabel.

3.8.2 Uji Normalitas

Uji normalitas adalah sebaran data yang akan dianalisis, untuk melihat apakah asumsi normalitas data dapat terpenuhi sehingga dapat diolah lanjut untuk permodelan analisis regresi linier berganda. Uji normalitas dibutuhkan pada pengujian-pengujian variabel lainnya diasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Normalitas data dapat dilihat dengan Kolmogorof-smirnov test dengan drajat keyakinan (α) 5%. Prayitno (2010:71) menyatakan bahwa uji ini dilakukan pada setiap variabel dengan ketentuan bahwa jika secara individual masing-masing variabel memenuhi asumsi normalitas maka secara simultan variabel-variabel tersebut juga bisa dinyatakan memenuhi asumsi normalitas. Kriteria pengujian dengan melihat besaran Kolmogorof-smirnov test adalah sebagai berikut:

- a) Jika taraf signifikansi (α) > 0,05 maka data berdistribusi normal
- b) Jika taraf signifikansi (α) < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal

3.8.3 Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y) Uji regresi linier berganda digunakan untuk memprediksi pengaruh lebih dari satu variabel independen terhadap variabel dependen. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio. Mengingat penelitian ini menggunakan 3 variabel independen, maka persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Keterangan :

- Y : Kinerja
 α : Konstanta
 β : Koefisien regresi
 X_1 : Disiplin Kerja
 X_2 : stres Kerja
 X_3 : Kompensasi
 ε : Kesalahan regresi (error)

3.8.4 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen lainnya dalam suatu model (Sujarweni:186). Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan menggunakan Variance Inflation Factor (VIF), berikut ketentuan-ketentuannya:

- 1) Apabila nilai VIF > 10 , maka terjadi multikolinieritas
- 2) Apabila nilai VIF < 10 , maka tidak terjadi multikolinieritas

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji terjadinya perbedaan variance residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain (Sujarweni:186). Pada penelitian ini menggunakan teknik scatter plot. Heteroskedastisitas dikatakan tidak terjadi apabila dilihat pada gambar scatterplot sebagai berikut:

- 1) Titik-titik menyebar di atas dan dibawah atau disekitar angka 0
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- 4) Penyebaran titik-titik data tidak berpola.

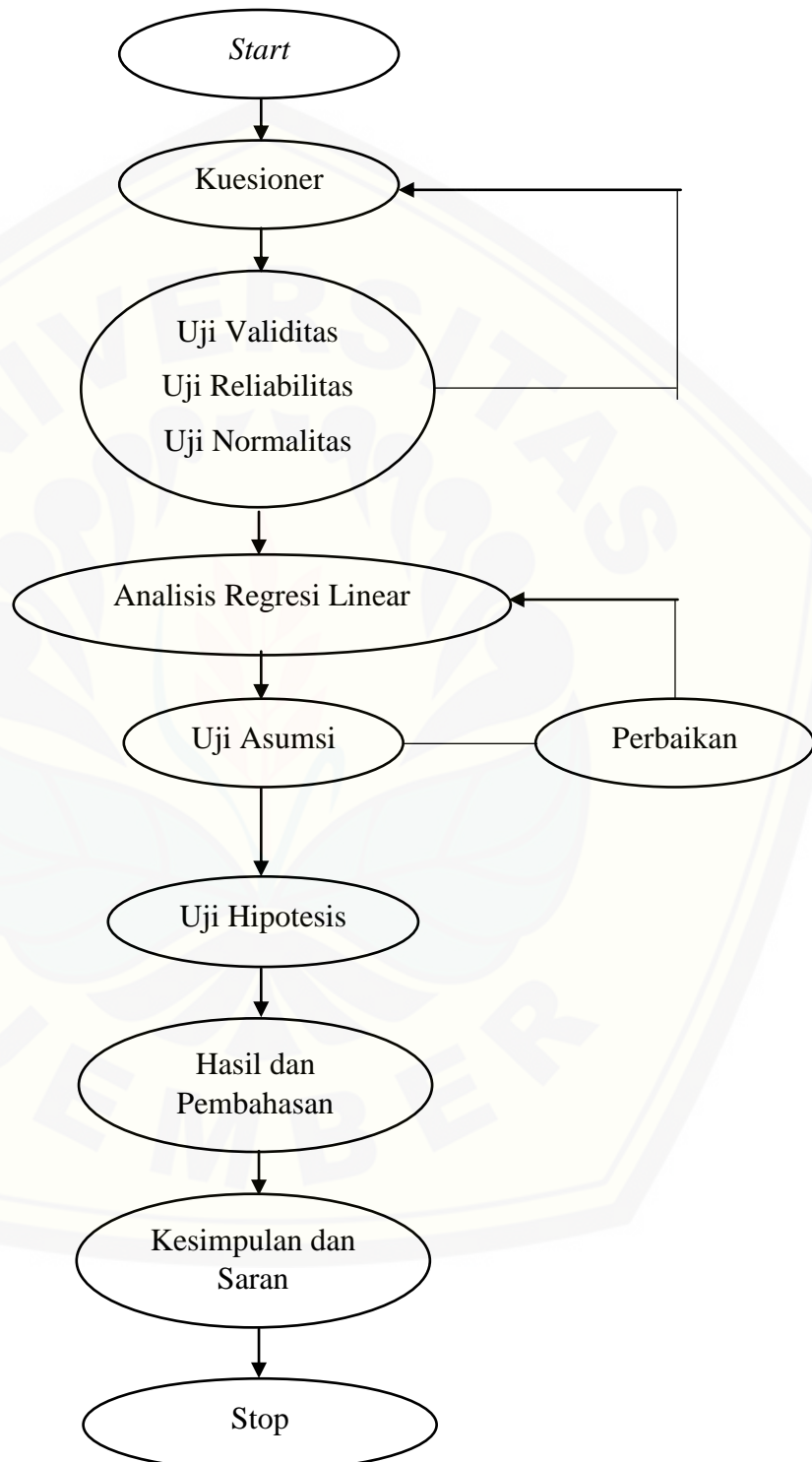
3.8.5 Uji Hipotesis (Uji t)

Uji Hipotesis bertujuan untuk mengetahui signifikansi pengaruh dari variabel X (independen) terhadap variabel Y (dependen). Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji t (parsial). Menurut Ghozali (2016:99) menyatakan uji t dalam analisis regresi berganda bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel (Y). Pengujian pada uji hipotesis secara parsial ini menggunakan tingkat signifikansi 5%. Kriteria pengujiannya adalah:

- 1) Jika nilai signifikansi $t < 0,05$, maka terdapat pengaruh yang signifikan antara satu variabel independen terhadap variabel dependen.
- 2) Jika nilai signifikansi $t > 0,05$, maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara satu variabel independen terhadap variabel independen.

3.9 Kerangka Konsep Pemecahan Masalah

Kerangka pemecahan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 3.1

Keterangan untuk Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah, sebagai berikut:

- a. Start adalah tahap awal untuk menyiapkan penelitian.
- b. Kuesioner yaitu tahap pengumpulan data primer dengan memberikan pertanyaan dalam bentuk lembar pertanyaan mengenai variabel penelitian kepada responden.
- c. Uji Instrumen merupakan pengujian terhadap validitas, reliabilitas dan normalitas instrumen yang digunakan dalam penelitian.
- d. Analisis Regresi Linier Berganda, yaitu pengujian dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas dan variabel terikat.
- e. Uji Asumsi Klasik merupakan pengolahan data yang dilakukan setelah analisis regresi linier berganda dengan tujuan mencari ada atau tidak masalah dalam suatu model. Permasalahan tersebut seperti multikolinieritas dan heteroskedastisitas.
- f. Uji Hipotesis, dilakukan dengan menggunakan Uji t untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.
- g. Hasil dan Pembahasan merupakan tahap dimana hasil penelitian diinterpretasikan dan dijelaskan.
- h. Kesimpulan dan Saran adalah Kesimpulan yang berhasil ditarik dan saran yang diberikan berdasarkan interpretasi hasil penelitian.
- i. Stop, yaitu tahap dimana penelitian ini berakhir.

BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Kepuasan pada setiap konsumen yang berbeda. Hal tersebut perlu dijadikan perhatian bagi perusahaan karena tingkat kinerja dapat menciptakan ketidakstabilan kondisi perusahaan. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Disiplin Kerja (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Central Santosa (CS) Finance Jember.
- b. Stres Kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Central Santosa (CS) Finance Jember.
- c. Kompensasi (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Central Santosa (CS) Finance Jember.

5.2 Saran

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka terdapat beberapa saran sebagai berikut:

- a. Bagi Perusahaan
 - 1) Disiplin Kerja dapat dijaga dengan memberikan evaluasi pada setiap kinerja yang telah karyawan lakukan.
 - 2) Stres Kerja dapat dikelola dengan cara memberikan waktu istirahat dan memberikan liburan untuk karyawan yang bekerja.
 - 3) Kompensasi dapat ditingkatkan dengan cara menjalin hubungan komunikasi kepada karyawan untuk mengetahui kebutuhan kompensasi yang diinginkan.
- b. Bagi Peneliti Selanjutnya
 - 1). Variabel yang digunakan dapat ditambahkan agar hasil dari penelitian lebih detail.
 - 2). Pengelompokan responden yang lebih selektif agar data yang didapat sesuai dengan kebutuhan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Mangkunegaran, 2008 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan lima, Bandung, PT Remaja Rosdakarya.
- Alex S. Nitisemito. 2002, *Manajemen Personalialia*. Edisi Revisi. Jakarta: Ghalia
- Arikuntoro, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- As`ad Moh. 2003. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Galia Indonesia.
- B. Siswanto. Sastrohadiwiryo, 2001, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Jakarta, PT Bumi Aksara
- Bangun, Wilson. 2012. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Jakarta: Erlangga
- Bungin, Burhan. 2010. *Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi 8 Cetakan Kedelapan. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi 8 Cetakan Kedelapan. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Kondalkar, V.G. 2007 *Organizational Behaviour*. New Delhi: New Age
- Mangkunegara, Anwar Prabu 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

Mangkunegara, Anwar Prabu 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya

Marwansyah, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Alfabeta.

Nawawi, Hadari. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gadjah Mada University Press

Prawirosentono, Suryadi, 2008, *kebijakan kinerja karyawan*, yogyakarta, BPFE

Ranupandojo, H., dan Suad Husnan, 2002, *Manajemen Personalia*, Yogyakarta: BPFE.

S.P, Hasibuan, Malayu, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT Bumi Aksara

S.P, Hasibuan, Malayu, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT Bumi Aksara

S.P, Hasibuan, Malayu, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT Bumi Aksara

Simamora, Henry. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.

Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.

Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Ke-18. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*.
Jakarta: Kencana Prenada Media Group

Veitzal Rivai, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*,
Jakarta, PT Raja Grafindon Persada

Veitzal Rivai, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*,
Jakarta, PT Raja Grafindon Persada



Lampiran 1**Kuesioner Penelitian**

Yth

Bapak/Ibu/Saudara

Karyawan CS Finance

Di Jember

Dengan hormat,

Saya mahasiswa jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Lampiran Bisnis yang melakukan penelitian dalam rangka penyusunan Skripsi guna memenuhi syarat menyelesaikan program studi strata 1 (S1), dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan di CS Finance Jember”**.

Berkaitan dengan hal tersebut, peneliti memohon dengan hormat kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk berpartisipasi dengan mengisi pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner yang terlampir. Saya akan sangat menghargai setiap jawaban yang diberikan dengan tetap menjamin kerahasiaannya, serta tidak akan berpengaruh terhadap kedudukan dan status. Hasil dari angket ini semata-mata hanya ntuk kepentingan penelitian. Besar harapan saya Saudara/I dapat memberikan jawaban berdasarkan keadaan yang sebenar-benarnya sehingga jawaban tersebut dapat digunakan untuk menganalisis data secara tepat dan objektif.

Demikian surat permohonan ini saya buat, atas ketersediaan dan partisipasinya telah berkenan meluangkan waktu untuk kuesioner ini saya ucapkan terima kasih.

Peneliti,

Muhammad Wildanis Syauqi

NIM. 140810201047

Lembar Kuesioner

I. Identitas Responden

1. No.Responden : (diisi peneliti)
2. Nama :
3. Umur :
4. Jenis Kelamin :
5. Jabatan :
6. Lama bekerja :
7. Pendidikan terakhir :

II. Petunjuk Pengisian

1. Pertanyaan ini mohon diisi dengan sejujur-jujurnya dan sesuai dengan keadaan dan kenyataan yang ada.
2. Berikan tanda *Checklist* () pada salah satu jawaban pertanyaan yang sesuai dengan yang anda alami dan rasakan. Terdapat 5 (lima) pilihan jawaban pernyataan, yaitu sebagai berikut.
 - a. Skor 5 : Sangat Setuju (SS)
 - b. Skor 4 : Setuju (S)
 - c. Skor 3 : Cukup Setuju (CS)
 - d. Skor 2 : Tidak Setuju (TS)
 - e. Skor 1 : Sangat Tidak Setuju (STS)

a. Kuesioner Disiplin Kerja

NO	PERNYATAAN	SS	TS	CS	S	SS
1	Saya selalu bekerja sesuai dengan jam kerja					
2	Saya selalu menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan dengan tepat waktu					
3	Apabila diberi tugas oleh perusahaan, saya menyelesaikan dengan cepat					
4	Dalam menyelesaikan tugas, saya selalu teliti agar mendapat hasil yang baik					
5	saya selalu menaati semua peraturan yang ada di tempat saya bekerja					

b. Kuesioner Stres Kerja

No.	PERNYATAAN	SS	S	CS	TS	STS
1	Saya tidak mengalami gejala fisiologis seperti sakit kepala dan kelelahan ketika pekerjaan yang saya kerjakan berlebihan.					
2	Saya tidak mengalami gejala psikologis seperti kecemasan ketika pekerjaan yang saya kerjakan berlebihan.					
3	Saya tidak mengalami gejala perilaku seperti kurang tidur serta terkadang mengalami kebosanan dalam melakukan sesuatu.					

c. Variabel Kompensasi

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya mendapatkan imbalan pokok secara rutin					
2.	Saya mendapatkan penghargaan apabila melaksanakan tugas tambahan yang diberikan perusahaan diluar kontrak kerja.					
3.	Saya mendapatkan bonus jika memenuhi target yang diberikan perusahaan					
4.	Saya mendapatkan tambahan apabila sedang melakukan jam tambahan diluar kontak kerja.					
5.	Saya mendapatkan reward atas prestasi kerja yang telah dicapai.					
6.	Saya mendapatkan asuransi kesehatan untuk menjamin kesehatan karyawan dalam bekerja.					
7.	Saya mendapatkan ganti rugi atas hal buruk yang menimpa karyawan selama bekerja.					

D. Variabel Kinerja

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan					
2.	Saya mampu menyelesaikan berapa pun tugas yang diberikan oleh perusahaan					
3.	Saya mampu bekerja tanpa pengawasan atasan sampai tanggung jawab di perusahaan selesai dikerjakan					
4.	Saya mampu bekerja sama dengan dengan orang lain dalam perusahaan					
5.	Saya selalu berinisiatif dalam melaksanakan pekerjaan dalam perusahaan					

Lampiran 2

No	X1 1	X1 2	X1 3	X1 4	X1 5	X 1	X2 1	X2 2	X2 3	X 2	X3 1	X3 2	X3 3	X3 4	X3 5	X3 6	X3 7	X 3	Y1 1	Y1 2	Y1 3	Y1 4	Y1 5	Y 1
1	4	4	4	4	5	21	4	5	5	14	4	4	5	4	3	4	4	28	5	4	4	4	4	21
2	4	4	4	4	3	19	4	5	5	14	4	4	4	4	4	4	4	28	5	4	4	4	4	21
3	4	3	4	4	2	17	4	4	4	12	4	4	4	3	4	4	3	26	3	4	3	4	4	18
4	4	4	5	5	4	22	3	4	5	12	5	5	4	5	4	5	5	33	3	4	5	5	5	22
5	4	3	4	4	3	18	4	5	5	14	4	4	4	4	4	4	4	28	3	4	3	4	4	18
6	4	4	5	4	5	22	5	5	5	15	4	4	4	3	4	4	3	26	5	4	4	5	4	22
7	3	4	5	4	2	18	3	5	4	12	3	3	4	4	3	3	4	24	2	3	4	5	4	18
8	5	5	5	4	4	23	4	4	4	12	4	4	4	5	5	5	5	32	4	5	5	5	4	23
9	3	3	3	3	1	13	4	4	5	13	2	2	3	3	3	2	3	18	2	3	3	3	3	14
10	5	5	5	4	4	23	4	5	4	13	4	4	4	5	5	4	5	31	3	5	5	5	4	22
11	5	5	5	4	2	21	4	5	5	14	4	4	4	5	5	4	5	31	3	5	5	5	4	22
12	5	5	5	4	4	23	4	5	4	13	4	4	4	5	5	4	5	31	4	5	5	5	4	23

13	5	5	5	4	3	22	4	5	5	14	4	4	4	5	5	4	5	31	4	5	5	5	4	23
14	5	5	5	2	4	21	4	4	5	13	4	4	4	5	3	2	4	26	3	5	5	5	2	20
15	5	5	5	4	5	24	4	4	4	12	4	4	4	5	3	5	4	29	3	5	5	5	4	22
16	5	4	5	2	4	20	4	4	4	12	4	4	3	4	5	5	4	29	5	5	4	5	2	21
17	3	4	3	4	3	17	4	4	4	12	4	4	4	4	3	3	4	26	5	3	4	3	4	19
18	3	5	3	5	2	18	3	4	4	11	4	4	5	5	3	3	4	28	4	3	5	3	5	20
19	4	4	4	4	4	20	5	4	4	13	4	4	4	4	4	4	2	26	4	4	4	4	3	19
20	4	5	4	2	4	19	5	5	4	14	4	4	3	5	3	4	2	25	1	4	5	4	2	16
21	4	4	4	2	3	17	3	4	5	12	4	4	5	4	4	4	2	27	5	4	4	4	2	19
22	4	4	4	4	5	21	5	4	5	14	3	3	4	5	2	4	4	25	5	4	4	4	4	21
23	4	5	4	5	4	22	5	5	4	14	5	5	5	4	4	4	4	31	4	4	5	4	5	22
24	4	4	4	4	3	19	5	4	5	14	4	4	4	5	4	4	3	28	4	4	4	4	4	20
25	4	5	4	4	3	20	4	5	4	13	2	4	2	5	4	4	2	23	4	4	5	4	4	21
26	4	5	4	4	2	19	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	28	3	4	5	4	4	20
27	4	4	4	4	2	18	4	4	4	12	2	4	2	4	4	4	4	24	3	4	4	4	4	19
28	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	3	3	3	5	4	4	4	26	5	4	4	4	4	21

29	5	5	5	4	4	23	5	5	4	14	2	4	3	4	4	5	4	26	5	5	5	5	4	24
30	4	5	4	4	3	20	5	4	4	13	4	4	2	5	4	4	4	27	4	4	5	4	4	21
31	4	5	5	5	3	22	5	5	5	15	5	5	5	5	5	4	5	34	4	4	5	5	5	23
32	4	5	4	3	5	21	4	4	5	13	5	4	3	5	3	4	4	28	5	4	5	4	3	21
33	4	5	5	5	4	23	5	5	5	15	5	5	5	5	5	4	5	34	4	4	5	5	5	23
34	2	3	3	3	4	15	4	4	3	11	3	3	3	3	3	5	3	23	1	2	3	3	5	14
35	5	5	5	5	2	22	5	5	5	15	5	5	5	5	5	4	5	34	4	5	5	5	5	24
36	4	2	2	5	3	16	3	3	4	10	3	2	3	3	3	4	2	20	4	4	2	2	5	17
37	4	4	4	2	4	18	4	5	4	13	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	2	18
38	4	4	4	3	3	18	4	4	4	12	5	4	4	4	4	4	4	29	4	4	4	4	3	19
39	3	5	5	2	2	17	4	5	4	13	4	4	4	4	4	3	3	26	3	4	4	4	2	17
40	4	2	4	3	4	17	3	3	4	10	4	3	3	3	3	4	4	24	4	3	3	3	3	16
41	5	3	4	4	3	19	5	4	4	13	4	5	4	4	4	4	5	30	4	4	5	4	4	21
42	4	3	5	4	4	20	5	5	4	14	5	4	4	4	4	4	4	29	3	4	5	5	4	21
43	5	4	3	3	5	20	5	5	5	15	4	3	4	4	4	4	3	26	4	4	5	5	5	23
44	4	2	2	3	4	15	5	5	5	15	4	3	4	4	4	4	3	26	5	4	4	3	4	20
45	4	3	3	5	2	17	4	4	4	12	2	4	4	4	4	4	4	26	4	4	2	4	4	18

46	4	5	4	5	3	21	4	4	4	12	4	3	3	4	3	4	3	24	5	4	4	3	3	19
47	5	5	4	5	3	22	3	3	4	10	3	3	3	3	3	4	3	22	5	3	3	3	3	17
48	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	5	4	4	4	4	5	4	30	5	4	5	4	4	22
49	5	4	4	5	2	20	3	3	3	9	4	3	4	4	4	4	3	26	5	4	4	3	4	20
50	3	3	5	5	3	19	3	3	3	9	3	3	4	4	4	3	3	24	4	4	3	3	4	18
51	4	4	3	5	3	19	3	3	3	9	3	3	4	4	4	4	3	25	5	3	3	3	4	18
52	4	2	3	5	5	19	4	4	5	13	3	4	4	4	4	2	4	25	4	4	3	4	4	19
53	4	4	3	5	3	19	4	4	5	13	4	4	4	4	4	5	4	29	4	4	4	4	4	20
54	4	3	2	2	3	14	4	4	5	13	4	4	4	4	4	2	4	26	3	5	4	4	4	20
55	5	5	4	5	5	24	4	4	5	13	5	4	4	4	4	4	4	29	2	4	4	4	4	18
56	3	4	5	4	4	20	2	4	3	9	4	3	4	4	4	4	3	26	5	2	2	3	4	16
57	4	5	4	5	5	23	4	4	4	12	3	3	4	4	4	4	3	25	3	4	3	3	4	17
58	3	4	5	4	5	21	5	5	5	15	4	4	5	5	5	4	4	31	5	5	4	4	5	23
59	4	4	4	4	5	21	5	4	5	14	5	4	5	5	5	4	4	32	4	4	5	4	5	22
60	4	5	5	5	3	22	3	4	4	11	3	3	4	4	4	3	3	24	4	4	3	3	4	18

Lampiran 3

X11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.7	1.7	1.7
	3	8	13.3	13.3	15.0
	4	36	60.0	60.0	75.0
	5	15	25.0	25.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	6.7	6.7	6.7
	3	9	15.0	15.0	21.7
	4	23	38.3	38.3	60.0
	5	24	40.0	40.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	5.0	5.0	5.0
	3	9	15.0	15.0	20.0
	4	27	45.0	45.0	65.0
	5	21	35.0	35.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	7	11.7	11.7	11.7
	3	7	11.7	11.7	23.3
	4	28	46.7	46.7	70.0
	5	18	30.0	30.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.7	1.7	1.7
	2	10	16.7	16.7	18.3
	3	19	31.7	31.7	50.0
	4	19	31.7	31.7	81.7
	5	11	18.3	18.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X21

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.7	1.7	1.7
	3	11	18.3	18.3	20.0
	4	31	51.7	51.7	71.7
	5	17	28.3	28.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X22

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	10.0	10.0	10.0
	4	32	53.3	53.3	63.3
	5	22	36.7	36.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X23

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	8.3	8.3	8.3
	4	31	51.7	51.7	60.0
	5	24	40.0	40.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X31

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	8.3	8.3	8.3
	3	11	18.3	18.3	26.7
	4	33	55.0	55.0	81.7
	5	11	18.3	18.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X32

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3.3	3.3	3.3
	3	15	25.0	25.0	28.3
	4	37	61.7	61.7	90.0
	5	6	10.0	10.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X33

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	5.0	5.0	5.0
	3	11	18.3	18.3	23.3
	4	37	61.7	61.7	85.0
	5	9	15.0	15.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X34

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	11.7	11.7	11.7
	4	32	53.3	53.3	65.0
	5	21	35.0	35.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X35

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.7	1.7	1.7
	3	14	23.3	23.3	25.0
	4	34	56.7	56.7	81.7
	5	11	18.3	18.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X36

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	6.7	6.7	6.7
	3	6	10.0	10.0	16.7
	4	42	70.0	70.0	86.7
	5	8	13.3	13.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X37

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	8.3	8.3	8.3
	3	16	26.7	26.7	35.0
	4	29	48.3	48.3	83.3
	5	10	16.7	16.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Y11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	3.3	3.3	3.3
	2	3	5.0	5.0	8.3
	3	13	21.7	21.7	30.0
	4	24	40.0	40.0	70.0
	5	18	30.0	30.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Y12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3.3	3.3	3.3
	3	7	11.7	11.7	15.0
	4	39	65.0	65.0	80.0
	5	12	20.0	20.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Y13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	5.0	5.0	5.0
	3	11	18.3	18.3	23.3
	4	22	36.7	36.7	60.0
	5	24	40.0	40.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Y14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.7	1.7	1.7
	3	14	23.3	23.3	25.0
	4	28	46.7	46.7	71.7
	5	17	28.3	28.3	100.0
Total		60	100.0	100.0	

Y15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	10.0	10.0	10.0
	3	7	11.7	11.7	21.7
	4	36	60.0	60.0	81.7
	5	11	18.3	18.3	100.0
Total		60	100.0	100.0	

Lampiran 4

VALIDITAS

Variabel Disiplin Kerja

		Correlations					
		X11	X12	X13	X14	X15	X1
X11	Pearson Correlation	1	.319*	.256*	.060	.161	.566**
	Sig. (2-tailed)		.013	.048	.649	.219	.000
	N	60	60	60	60	60	60
X12	Pearson Correlation	.319*	1	.544**	.106	.029	.690**
	Sig. (2-tailed)	.013		.000	.420	.824	.000
	N	60	60	60	60	60	60
X13	Pearson Correlation	.256*	.544**	1	.049	.119	.677**
	Sig. (2-tailed)	.048	.000		.709	.363	.000
	N	60	60	60	60	60	60
X14	Pearson Correlation	.060	.106	.049	1	-.079	.422**
	Sig. (2-tailed)	.649	.420	.709		.549	.001
	N	60	60	60	60	60	60
X15	Pearson Correlation	.161	.029	.119	-.079	1	.483**
	Sig. (2-tailed)	.219	.824	.363	.549		.000
	N	60	60	60	60	60	60
X1	Pearson Correlation	.566**	.690**	.677**	.422**	.483**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	
	N	60	60	60	60	60	60

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

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

Variabel Stres Kerja**Correlations**

		X21	X22	X23	X2
X21	Pearson Correlation	1	.544**	.434**	.842**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.000
	N	60	60	60	60
X22	Pearson Correlation	.544**	1	.425**	.810**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.000
	N	60	60	60	60
X23	Pearson Correlation	.434**	.425**	1	.756**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001		.000
	N	60	60	60	60
X2	Pearson Correlation	.842**	.810**	.756**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60

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

X3	Pearson Correlation	.733**	.801**	.593**	.617**	.670**	.381**	.730**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.003	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60

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

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

Variabel Kinerja

Correlations

		Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y1
Y11	Pearson Correlation	1	.077	-.041	-.128	.021	.396**
	Sig. (2-tailed)		.557	.753	.329	.871	.002
	N	60	60	60	60	60	60
Y12	Pearson Correlation	.077	1	.507**	.618**	-.056	.684**
	Sig. (2-tailed)	.557		.000	.000	.670	.000
	N	60	60	60	60	60	60
Y13	Pearson Correlation	-.041	.507**	1	.669**	.090	.745**
	Sig. (2-tailed)	.753	.000		.000	.492	.000
	N	60	60	60	60	60	60
Y14	Pearson Correlation	-.128	.618**	.669**	1	.030	.703**
	Sig. (2-tailed)	.329	.000	.000		.820	.000
	N	60	60	60	60	60	60
Y15	Pearson Correlation	.021	-.056	.090	.030	1	.386**
	Sig. (2-tailed)	.871	.670	.492	.820		.002
	N	60	60	60	60	60	60
Y1	Pearson Correlation	.396**	.684**	.745**	.703**	.386**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000	.002	
	N	60	60	60	60	60	60

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

Variabel Disiplin Kerja**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.707	5

Variabel Stres Kerja**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.724	3

Variabel Kompensasi**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.768	7

Variabel Kinerja**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.713	5

Lampiran 5

Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.36447474
Most Extreme Differences	Absolute	.099
	Positive	.092
	Negative	-.099
Kolmogorov-Smirnov Z		.768
Asymp. Sig. (2-tailed)		.598

a. Test distribution is Normal.

Analisis Regresi

1. Tabel RSquare

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.820 ^a	.672	.655	1.401

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y1

2. Tabel Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	225.554	3	75.185	38.330	.000 ^a
	Residual	109.846	56	1.962		
Total		335.400	59			

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y1

3. Tabel Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.026	1.907		.013	.989
	X1	.298	.088	.309	3.376	.001
	X2	.430	.129	.289	3.336	.002
	X3	.314	.073	.436	4.317	.000

a. Dependent Variable: Y1

Tabel Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.026	1.907		.013	.989		
	X1	.298	.088	.309	3.376	.001	.699	1.431
	X2	.430	.129	.289	3.336	.002	.779	1.283
	X3	.314	.073	.436	4.317	.000	.572	1.748

a. Dependent Variable: Y1

Gambar Uji Heteroskedisitas

