



**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL, STRES KERJA, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
CV. ROOTPIXEL GRAPHIC**

*The Effect Of Financial Compensation, Work Stress And Work Environment To
Employee Performance Cv. Rootpixel Graphic*

SKRIPSI

Oleh :

Melodio Fajar Ar - Riesky

NIM. 130810201068

JURUSAN MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS JEMBER

2018



**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL, STRES KERJA, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
CV. ROOTPIXEL GRAPHIC**

SKRIPSI

diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Studi Manajemen (S1)
dan mencapai Sarjana Ekonomi

Oleh

Melodio Fajar Ar - Riesky

NIM. 130810201068

**PROGRAM STUDI STRATA I MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER
2018**

PERSEMBAHAN

Puji Syukur saya ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Pencipta, Maha Esa, dan Maha Segalanya. Skripsi ini saya persembahkan sebagai bentuk tanggung jawab, bakti, dan ungkapan terima kasih yang tidak terkira kepada:

1. Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan karunia-Nya dan memberikan kemudahan serta kelancaran dalam penyusunan skripsi ini.
2. Mendiang Bapak dan Ibu saya yang tercinta Fadjar Basuki S.Sos dan Sriwahyuni yang telah memberikan kasih sayang serta menjadi penyemangat selama ini.
3. Guru-guru sejak Taman Kanak-kanan sampai Perguruan Tinggi terhormat, yang telah memberikan ilmu dan membimbing dengan penuh kesabaran
4. Teman-teman seperjuangan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember
5. Almamater yang saya banggakan UNIVERSITAS JEMBER

MOTO

Saya tidak pernah bermimpi tentang kesuksesan. Saya bekerja untuk itu.

(Estee Lauder)

Bekerja keras dalam diam, biarkan kesuksesanmu menjadi kebisinganmu.

(Frank Ocean)

Keberhasilan adalah kemampuan untuk melewati dan mengatasi dari satu kegagalan ke kegagalan berikutnya tanpa kehilangan semangat

(Winston Churchill)

Jangan pernah menyerah, karena ada tempat dan saat dimana ombak paling tinggi sekalipun akan berbalik arah.

(Harriet Beecher Stowe)

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

SURAT PERNYATAAN

Nama : Melodio Fajar Ar-Riesky
NIM : 130810301068
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Finansial, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Cv. Rootpixel Graphic.

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 institusi manapun, serta bukan karya jiplakan milik orang lain. Saya bertanggung jawab 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, Desember 2018

Yang menyatakan,

Melodio Fajar Ar-Riesky

NIM 130810301068

SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL, STRES KERJA, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
CV. ROOTPIXEL GRAPHIC**

Oleh

MELODIO FAJAR AR-RIESKY

NIM 130810301068

Pembimbing:

Dosen Pembimbing I : Dewi Prihartini, S.E., M.M., Ph.D.

Dosen Pembimbing II : Dra. Lilik Farida, M.Si.

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul Skripsi :“PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL, STRES
KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN CV. ROOTPIXEL GRAPHIC”

Nama Mahasiswa : Melodio Fajar Ar-Riesky

N I M : 130810301068

Jurusan : S1 MANAJEMEN

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Tanggal Persetujuan : 13Desember 2018

Dosen Pembimbing 1

Dosen Pembimbing II

Dewi Prihartini, S.E., M.M., Ph.D

NIP. 19690329 199303 2 001

Dra. Lilik Farida, M.Si.

NIP. 19631128 198902 2 001

Ketua Program Studi

S1 Manajemen

Dr. Ika Barokah Suryaningsih, S.E., M.M

NIP. 19780525 200312 2 002

PENGESAHAN

JUDUL SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL, STRES KERJA, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
CV. ROOTPIXEL GRAPHIC**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Melodio Fajar Ar-Riesky

NIM : 130810301068

Jurusan : S1 Manajemen

Telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal:

20 Desember 2018

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

Susunan Panitia Penguji

Ketua : **Drs. Budi Nurhardjo, M.Si.** (.....)
NIP. 195703101984031003

Sekretaris : **Drs. Markus Apriono, M.M.** (.....)
NIP. 196404041989021001

Anggota : **Dr. Ika Barokah Suryaningsih, S.E., M.M** (.....)
NIP. 197805252003122002

Mengesahkan
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Jember

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

Melodio Fajar Ar-Riesky

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jember

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Kompensasi Finansial, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Rootpixel Graphic. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari jawaban responden atas kuisisioner yang digunakan dalam penelitian. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Jenis penelitian ini adalah *explanatory research*. Data primer tersebut diperoleh dari hasil jawaban kuesioner pada 42 responden yang ditentukan dengan menggunakan teknik sensus. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Modelling (SEM)*. Berdasarkan analisis hasil studi dan pembahasan tentang pengaruh Kompensasi Finansial, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja, secara parsial terhadap Kinerja Karyawan CV. Rootpixel Graphic, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut, pertama Kompensasi finansial berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan CV. Rootpixel Graphic. Kedua Stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan CV. Rootpixel Graphic. Ketiga Lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan CV. Rootpixel Graphic. Artinya semakin baik lingkungan kerja yang dibangun oleh perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan CV. Rootpixel Graphic.

Kata kunci: Kompensasi Finansial, Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan.

Melodio Fajar Ar-Riesky

Management Department, Faculty of Economics and Business, University of Jember

ABSTRACT

This research to examine the influence of Financial Compensation, Work Stress And Work Environment To Employee Performance Cv. Rootpixel Graphic. This research used primary data which was obtained from the respondents through questionnaires which were used in the research. The data used in this study are primary data. This type of research is explanatory research. The primary data is obtained from the results of the questionnaire answers to 42 respondents determined using the census technique. The method used in this research is Stuctural Equation Modeling (SEM). Based on the analysis of the results of the study and discussion of the influence of Financial Compensation, Work Stress And Work Environment To Employee Performance Cv. Rootpixel Graphic, some conclusions can be drawn as follows: the first Financial Compensation is a significant positive effect on employee performance CV. Rootpixel Graphic. The second Work stress is a significant positive effect on employee performance CV. Rootpixel Graphic, and the third Work environment is a significant positive effect on employee performance CV. Rootpixel Graphic.

Keywords: *Financial Compensation, Work Stress, Work Environment, and Employee Performance.*

RINGKASAN

Pengaruh Kompensasi Finansial, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Rootpixel Graphic; Melodio Fajar Ar Riesky; 130810201068; 2018; 86 halaman; Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

Profesi perancang grafis merupakan salah satu profesi yang berkembang pesat sejak masuknya industri periklanan modern di Indonesia. Industri periklanan berkembang tidak lama setelah pemerintah membuka kesempatan bagi masuknya modal asing di awal tahun 70-an. Industri periklanan yang besar umumnya adalah bagian dari suatu mata rantai internasional, sehingga pada waktu itu banyak *art director* atau *creative director* asing bekerja di Indonesia. Kini mulai banyak perancang grafis Indonesia yang memiliki kemampuan tidak kalah dengan orang asing. Mereka pun bisa mendirikan sebuah perusahaan periklanan yang cukup bergengsi. Studi formal yang membuka pendidikan khusus desain grafis juga semakin banyak. Perusahaan yang menjadi objek penelitian adalah perusahaan yang bergerak dalam digital product creator design yaitu perusahaan CV. Rootpixel Graphic, beralamat di Jalan Sriwijaya X-5 Jember, Jawa Timur. Perusahaan ini menjual desain yang dipasarkan tidak hanya dalam negeri tetapi juga di luar negeri melalui media online.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah kompensasi finansial (*financial compensation*), stress kerja (*work stress*), dan lingkungan kerja (*work environment*), mempengaruhi kinerja karyawan yang ada di perusahaan ini. Penelitian ini adalah penelitian ekplanatori dengan menggunakan sampel sebanyak 42 responden dengan menggunakan alat analisis Regresi Linear Berganda. Hasil dari penelitian ini adalah adanya masing-masing variabel yang ada pada penelitian ini berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Cv. Rootpixel Graphic.

SUMMARY

The Effect of Financial Compensation, Work Stress, and Work Environment on Employee Performance Cv. Graphic Rootpixel; Melodio Fajar Ar Riesky; 130810201068; 2018; 86 pages; Department of Management, Faculty of Economics and Business

The graphic designer profession is one of the fastest-growing professions since the entry of the modern advertising industry in Indonesia. The advertising industry developed shortly after the government opened the opportunity for the entry of foreign capital in the early 70s. The large advertising industry is generally part of an international chain, so at that time many foreign art directors or creative directors worked in Indonesia. Now there are many Indonesian graphic designers who have the ability not inferior to foreigners. They can also set up an advertising company that is quite prestigious. Formal studies that open special education in graphic design are also increasing. In a graphic design company, human resources is one of the biggest aspects in increasing a company's productivity. The company that is the object of research is a company engaged in digital product creator design, namely the company CV. Rootpixel Graphic, having its address at Jalan Sriwijaya X-5 Jember, East Java. The company sells designs that are marketed not only domestically but also abroad through online media.

This study was conducted to determine whether financial compensation (financial compensation), work stress (work stress), and work environment (work environment), affect the performance of employees in this company. This research is explanatory research using a sample of 42 respondents using Multiple Linear Regression analysis tools. The results of this study are the existence of each variable in this study has a significant effect on the performance of Cv employees. Rootpixel Graphic.

PRAKATA

Puji syukur Alhamdulillah atas berkat dan rahmat Tuhan Yang Maha Esa, dan karunia-Nya yang telah diberikan kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Finansial, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Rootpixel Graphic”. Penyusunan skripsi ini digunakan sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan program studi Strata Satu (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan dan jauh dari kesempurnaan, baik karena keterbatasan ilmu yang dimiliki maupun kemampuan penulis. Dalam penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, saya selaku penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Muhammad Miqdad S.E., M.M., Ak, CA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UniversitasJember.
2. Dr. Handriyono M.Si., selaku ketua Jurusan S-1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UniversitasJember.
3. Ibu Dr. Ika Barokah Suryaningsih, M.M., selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UniversitasJember.
4. Ibu Dewi Prihartini, S.E., M.M., Ph.D., selaku Dosen Pembimbing Utama dan IbuDra. Lilik Farida, M.Si., selaku Dosen Pembimbing Anggota yang selalu memberikan ide, saran dan motivasi, serta selalu meluangkan waktunya untuk membimbing saya selama proses penyusunan dan penelitian skripsi ini.
5. Bapak Drs. BudiNurhardjo, M.Si. BapakDrs. Markus Apriono, M.M., Ibu Dr. Ika Barokah Suryaningsih, S.E., M.M.selaku dosen penguji yang telah memberikan saran serta masukan yang sangat berguna untuk memperbaiki penyusunan skripsi ini.
6. Seluruh dosen dan staf administrasi Fakultas Ekonomi dan

Bisnis Universitas Jember yang telah memberikan ilmu dan bantuannya kepada saya sampai akhirnya dapat menyelesaikan studi ini.

7. Teristimewa untuk mendiangorang tua saya Bapak Fajar Basuki S.Sosdan Ibu Sriwahyuni terima kasih atas kasih sayang, juga penyemangat hingga dapat terselesaikannya skripsi ini.
8. Seluruh keluarga besarku yang juga turut memberikan dukungan sertadoa.

Semoga Tuhan selalu memberikan Hidayah dan Rahmat kepada semua pihak yang telah membantu dengan ikhlas sehingga Skripsi ini dapat terselesaikan. Penulis juga menerima segala kritik dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Penulis juga berharap, semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan memberikan tambahan pengetahuan bagi yang membacanya.

Jember, 20 Desember 2018

Penulis

DAFTAR ISI

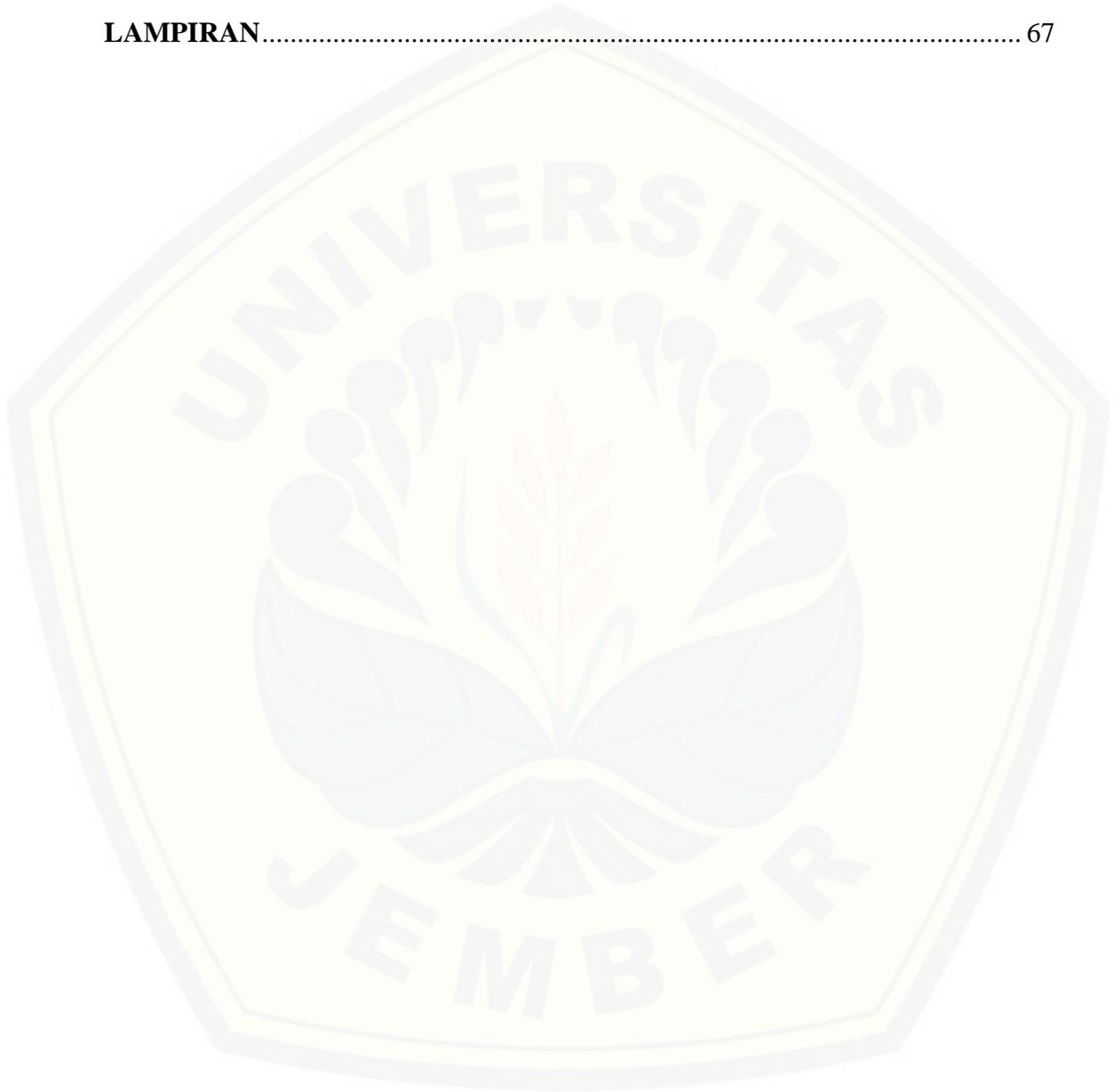
| | Halaman |
|--------------------------------------|---------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| HALAMANPERSEMBAHAN | ii |
| HALAMAN MOTO | iii |
| HALAMANPERNYATAAN | iv |
| HALAMAN PEMBIMBING | v |
| HALAMANPERSETUJUAN | vi |
| HALAMANPENGESAHAN | vii |
| ABSTRAK | viii |
| ABSTRACT | ix |
| RINGKASAN | x |
| PRAKATA | xii |
| DAFTAR ISI | xiv |
| DAFTAR TABEL | xviii |
| DAFTAR GAMBAR | xix |
| DAFTAR LAMPIRAN | xx |
| BAB 1. PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah | 8 |
| 1.3 Tujuan Penelitian | 8 |
| 1.4 Manfaat Penelitian | 8 |
| BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA | 10 |
| 2.1 Landasan Teori | 10 |

| | | |
|---------------|---|-----------|
| 2.1.1 | Kompensasi | 10 |
| 2.1.2 | Stres Kerja | 11 |
| 2.1.3 | Lingkungan Kerja | 12 |
| 2.1.4 | Kinerja Karyawan..... | 15 |
| 2.1.5 | Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan | 16 |
| 2.1.6 | Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan | 18 |
| 2.1.7 | Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan..... | 18 |
| 2.2 | Penelitian Terdahulu | 19 |
| 2.3 | Kerangka Konseptual..... | 21 |
| 2.4 | Hipotesis Penelitian | 22 |
| BAB 3. | METODE PENELITIAN..... | 27 |
| 3.1 | Rancangan Penelitian..... | 27 |
| 3.2 | Populasi dan Sampel | 27 |
| 3.2.1 | Populasi | 34 |
| 3.2.1 | Sampel | 34 |
| 3.3 | Jenis dan Sumber Data | 31 |
| 3.3.1 | Jenis Data..... | 34 |
| 3.3.2 | Sumber Data | 34 |
| 3.4 | Metode Pengumpulan Data | 31 |

| | |
|---|----|
| 3.5 Identifikasi Variabel | 31 |
| 3.6 Definisi Operasional dan Skala Pengukuran Variabel | 32 |
| 3.6.1 Definisi Operasional Variabel | 34 |
| 3.6.1 Skala Pengukuran Variabel | 34 |
| 3.7 Uji Instrumen | 34 |
| 3.7.1 Uji Validitas..... | 34 |
| 3.7.2 Uji Reliabilitas..... | 35 |
| 3.7.3 Uji Normalitas Data..... | 36 |
| 3.7.4 Uji Analisis Regresi Linear Berganda..... | 38 |
| 3.7.5 Uji Asumsi Klasik | 38 |
| 3.7.6 Uji Hipotesis..... | 38 |
| 3.8 Kerangka Pemecahan Masalah | 42 |
| BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN | 43 |
| 4.1 Hasil Penelitian | 43 |
| 4.1.1 Gambaran Singkat CV Rootpixel Graphic | 46 |
| 4.1.2 Visi dan Misi CV Rootpixel Graphic | 49 |
| 4.1.3 Struktur Organisasi CV Rootpixel Graphic..... | 49 |
| 4.1.4 Tugas dan Tanggung Jawab | 49 |
| 4.2 Deskripsi Statistik Data atau Variabel Penelitian | 50 |
| 4.2.1 Karakteristik Responden..... | 50 |

| | |
|--|--------|
| 4.3 Hasil Analisis Data | 53 |
| 4.3.1 Uji Validitas..... | 53 |
| 4.3.2 Uji Reliabilitas..... | 55 |
| 4.3.3 Uji Normalitas..... | 56 |
| 4.4 Analisis Regresi Linear Berganda | 57 |
| 4.5 Uji Asumsi Klasik | 57 |
| 4.5.1 Normalitas | 57 |
| 4.5.2 Multikolinearitas..... | 58 |
| 4.6 Uji Hipotesis | 57 |
| 4.4.3 Uji t..... | 59 |
| 4.4.4 Uji f..... | 60 |
| 4.7 Pembahasan Hasil Penelitian | 61 |
| 4.5.1 Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan | 61 |
| 4.5.2 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan | 62 |
| 4.5.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan..... | 63 |
| 4.8 Keterbatasan Penelitian | 61 |
| BAB 5. KESIMPULAN dan SARAN | 65 |
| 5.1 Kesimpulan | 65 |

| | |
|-----------------------------|----|
| 5.2 Saran | 65 |
| DAFTAR PUSTAKA | 67 |
| LAMPIRAN | 67 |

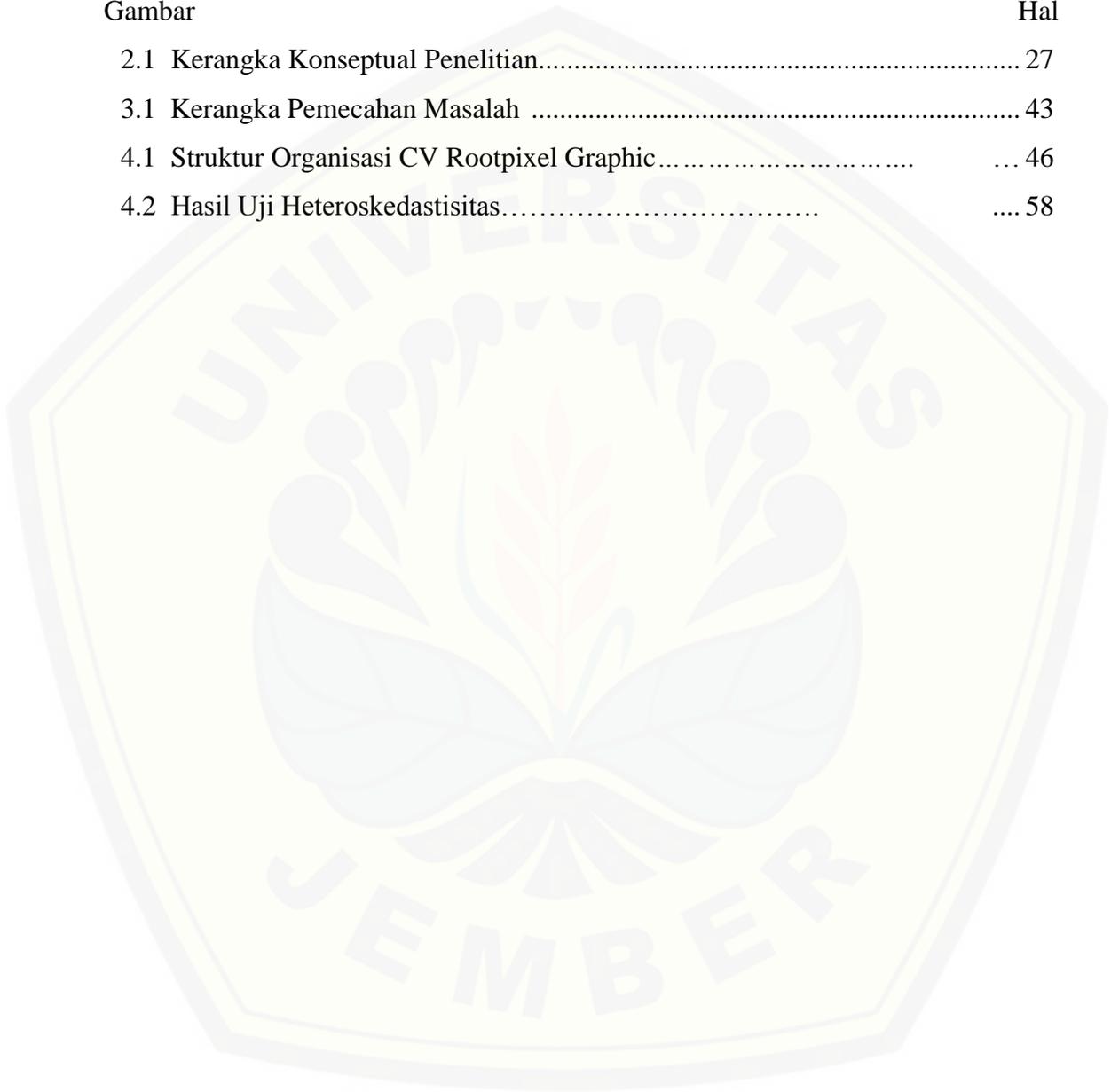


DAFTAR TABEL

| Tabel | Hal |
|--|-----|
| 2.1 Penelitian Terdahulu..... | 23 |
| 4.1 Data Karyawan..... | 49 |
| 4.2 Karakteristik Responden..... | 50 |
| 4.3 Jenis Kelamin..... | 51 |
| 4.4 Tingkat Pendidikan..... | 52 |
| 4.5 Lama Bekerja..... | 53 |
| 4.6 Hasil Uji Validitas..... | 54 |
| 4.7 Hasil Uji Reliabilitas..... | 55 |
| 4.8 Hasil Uji Normalitas..... | 55 |
| 4.9 Hasil Uji Regresi Linear Berganda..... | 59 |
| 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas..... | 60 |
| 4.11 Hasil Uji t..... | 61 |
| 4.12 Hasil Uji F..... | 61 |

DAFTAR GAMBAR

| Gambar | Hal |
|---|---------|
| 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian..... | 27 |
| 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah | 43 |
| 4.1 Struktur Organisasi CV Rootpixel Graphic..... | ... 46 |
| 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas..... | 58 |



DAFTAR LAMPIRAN

| | Hal |
|---|-----|
| Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian | 70 |
| Lampiran 2. Output Uji Validitas..... | 76 |
| Lampiran 3. Output Uji Reliabilitas..... | 80 |
| Lampiran 4. Output Analisis Regresi Linear Berganda | 82 |
| Lampiran 5. Output Uji Multikolinearitas | 83 |
| Lampiran 6. Output Uji Heteroskedastisitas | 84 |
| Lampiran 7. Output Uji Normalitas | 85 |
| Lampiran 8. Output Uji Hipotesis..... | 86 |

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era globalisasi menuntut perusahaan untuk tumbuh dalam persaingan yang ketat. Perusahaan yang ingin bersaing dituntut untuk menerapkan strategi yang efektif dan efisien, karena globalisasi saat ini berdampak cukup signifikan bagi perusahaan sehingga perubahan yang terjadi harus diikuti dengan perubahan yang konstruktif dari perusahaan. Pada era globalisasi seperti ini dimana seluruh dunia, khususnya di Indonesia sedang dihadapkan pada berbagai persaingan yang sangat ketat, khususnya pada bidang bisnis dan usaha yang membutuhkan sumber daya manusia yang sangat berpotensi dan mampu bersaing.

Sumber daya manusia atau karyawan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam perusahaan (Hariandja, 2002:2). Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan. Karyawan memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan. Apabila karyawan memiliki kualitas dan loyalitas kerja yang tinggi, maka laju roda perusahaan akan berjalan lancar. Karyawan yang berkualitas cenderung memiliki tingkat kinerja yang tinggi dan tujuan perusahaan akan mudah dicapai. Pemanfaatan sumber daya yang dimiliki perusahaan harus seimbang dengan alokasi yang tepat agar tidak menimbulkan masalah ketenagakerjaan. Salah satu langkah untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan melakukan serangkaian perbaikan agar selalu meningkatkan kualitas karyawan tersebut sehingga perusahaan tumbuh dan unggul dalam persaingan, atau minimal tetap dapat bertahan.

Kinerja menurut Bangun (2012 : 230) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Sedangkan kinerja menurut Rivai dan Sagala (2009 : 548) adalah perilaku yang diperlihatkan oleh

semua individu sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan. Menurut Bangun (2012 : 232), bagi suatu perusahaan penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat antara lain, evaluasi antar individu dalam organisasi, pengembangan diri setiap individu, pemeliharaan sistem, dan dokumentasi.

Kinerja adalah tingkat prestasi seseorang atau karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan yang dapat meningkatkan produktifitas. Terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang, meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya dan variabel-variabel personal lainnya. Faktor eksternal merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari lingkungan, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja, jenis latihan dan pengawasan, kompensasi dan lingkungan kerja.

Kompensasi menurut Sastrohadiwiryono (2005:181) mengemukakan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kompensasi berdasarkan bentuknya, terdiri atas kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial. Kompensasi finansial terdiri atas bayaran yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, bonus, atau komisi. Kompensasi nonfinansial merupakan imbalan dalam bentuk kepuasan seseorang yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan baik secara fisik atau psikologis dimana orang tersebut bekerja. Ciri dari kompensasi nonfinansial ini meliputi kepuasan yang didapat dari pelaksanaan tugas-tugas yang bermakna yang berhubungan dengan pekerjaan. Kompensasi finansial cenderung dibutuhkan oleh karyawan muda yang masih haus akan kesuksesan dalam bentuk upah atau gaji yang tinggi.

Kompensasi finansial memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan untuk meningkatkan semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan. Pemberian kompensasi finansial kepada karyawan, masih dirasakan belum memenuhi tingkat kebutuhan dan kepuasan dari karyawan sesuai tingkat pendapatan yang diterima. Masalah tercermin dari banyaknya keluhan karyawan untuk ditingkatkan kompensasinya sesuai dengan tingkat kesejahteraan pribadi dan keluarganya atas pendapatan yang diterima. Banyak karyawan saat ini selalu mendambakan pemberian kompensasi finansial untuk ditingkatkan sesuai dengan kelayakan pemberiannya dengan pekerjaan yang dilakukan, dalam rangka membangun motivasi karyawan untuk dapat bekerja dengan baik dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dalam suatu organisasi. Grand theory berdasarkan pendapat Michael dan Harold (2004:43) menyatakan bahwa pembagian kompensasi finansial dalam tiga kategori, yaitu gaji, tunjangan dan insentif: (1) gaji merupakan pendapatan pokok yang diberikan kepada setiap karyawan, (2) tunjangan merupakan pemberian untuk kesejahteraan karyawan, dan (3) insentif merupakan upah tambahan sebagai balas jasa, misalnya lembur. Suatu fenomena yang dapat dicontohkan mengenai pemberian kompensasi finansial adalah gaji, tunjangan dan insentif yang berdampak terhadap kinerja yang dilakukan oleh karyawan. Apabila terpenuhi pemberian kompensasi finansial, secara langsung memberikan pengaruh terhadap kinerja, dan mengurangi tingkat stres karyawan.

Disamping itu, stres kerja masih menjadi permasalahan yang utama dan aktual bagi perusahaan modern. Stres kerja tentunya dialami oleh karyawan dan hanya berkaitan dengan kejadian dan kondisi di lingkungan kerja (Rollinson, 2005). Stres kerja biasanya muncul sebagai bentuk reaksi emosional dan fisik terhadap tuntutan dari dalam ataupun dari luar organisasi (Greenberg & Baron, 2003). Keberadaan stres kerja menjadikannya sebagai fenomena yang menarik banyak minat peneliti untuk mempelajarinya. Stres kerja dapat berdampak negatif dan

menyebabkan masalah pada beberapa aspek diri karyawan serta ditandai dengan adanya dampak pada fisiologis, psikologis, kognitif, dan perilaku (Rollinson, 2005). Beberapa studi menemukan bahwa stres berdampak pada peningkatan izin kerja karena sakit, menurunnya imunitas tubuh, kurangnya kreativitas, peningkatan jumlah kesalahan kerja, buruknya pengambilan keputusan, kurang loyalnya karyawan, penurunan produktivitas, peningkatan perilaku beresiko (seperti merokok dan mengkonsumsi alkohol), ketidakhadiran, hingga pengunduran diri. Disisi lain stres kerja dapat dipengaruhi oleh masalah dalam perusahaan. Menurut Phillip L. Rice, Penulis buku *Stress and Health*, seseorang dapat dikategorikan mengalami stress kerja jika urusan stress yang dialami melibatkan juga pihak organisasi atau perusahaan tempat individu bekerja.

Selain stres, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan. Karyawan juga membutuhkan sebuah lingkungan kerja yang kondusif untuk mendukung kinerja mereka. Tujuan dari perencanaan lingkungan kerja adalah untuk meningkatkan produktifitas organisasi. Perencanaan lingkungan kerja yang baik bukan untuk tujuan kemewahan atau fasilitas-fasilitas berlebihan untuk memanjakan karyawan. Lingkungan kerja merupakan bagian yang penting dalam perusahaan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Menurut Nitisemito (2002) faktor-faktor yang termasuk lingkungan kerja adalah pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, musik, kebisingan, ruang gerak, dan hubungan antara karyawan atau karyawan dengan atasan. Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja seseorang, lingkungan yang sesuai dapat memberikan kesan nyaman dan berfungsi sebagai sarana yang harus diperhatikan terhadap efektivitas dan

efisiensi kerja (Hammer, 2001) sedangkan lingkungan kerja yang tidak baik dapat mengakibatkan terjadinya kecelakaan di unit-unit produksi yang pada akhirnya secara keseluruhan akan menurunkan tingkat produktivitas perusahaan. Masalah mengenai kondisi lingkungan kerja mungkin terlihat sepele namun dampak yang ditimbulkan sangat besar serta menyangkut masalah keuntungan dan kerugian perusahaan dan sampai saat ini masih banyak ditemukan instansi yang kurang memperhatikan lingkungan kerja yang dianggap tidak sesuai dengan profesi karyawan. Setiap profesi diharuskan dan dituntut untuk menunjukkan kompetensinya dengan sempurna. Keahlian khusus (*hard skill*) adalah syarat utama yang harus dimiliki suatu profesi guna dapat bertahan pada persaingan dunia usaha.

Profesi adalah pilihan hidup yang bisa kita rencanakan sejak masa kanak-kanak. Untuk itulah sejak dini, seorang anak-anak dikenalkan dengan sebuah cita-cita. Dulu, profesi yang dicita-citakan seorang anak tidak terlalu beragam, hanya dokter, pilot, insinyur, atau menjadi dosen. Namun imajinasi anak-anak sekarang tentang "mau jadi apa mereka kelak" sungguh mencengangkan seperti menjadi ahli komputer hingga menjadi *superhero* kadang dicetuskan seorang anak sebagai cita-cita. Seiring kemajuan ilmu teknologi dan pesatnya pertumbuhan ekonomi, maka ragam profesi pun ikut berkembang. Salah satu profesi yang mulai diburu oleh anak-anak muda adalah menjadi perancang grafis atau desainer grafis. Profesi perancang grafis merupakan salah satu profesi yang berkembang pesat sejak masuknya industri periklanan modern di Indonesia. Industri periklanan berkembang tidak lama setelah pemerintah membuka kesempatan bagi masuknya modal asing di awal tahun 70-an. Industri periklanan yang besar umumnya adalah bagian dari suatu mata rantai internasional, sehingga pada waktu itu banyak *art director* atau *creative director* asing bekerja di Indonesia. Kini mulai banyak perancang grafis Indonesia yang memiliki kemampuan tidak kalah dengan orang asing. Mereka pun bisa mendirikan sebuah perusahaan periklanan yang cukup bergengsi. Studi formal yang

membuka pendidikan khusus desain grafis juga semakin banyak. Dalam perusahaan desain grafis, sumber daya manusia merupakan salah satu aspek paling besar dalam meningkatkan produktifitas perusahaan.

Perusahaan yang menjadi objek penelitian adalah perusahaan yang bergerak dalam *digital product creator design* yaitu perusahaan CV. Rootpixel Graphic, beralamat di Jalan Sriwijaya X-5 Jember, Jawa Timur. Perusahaan ini menjual desain yang dipasarkan tidak hanya dalam negeri tetapi juga di luar negeri melalui media online. Perusahaan ini berdiri sejak 2007 dengan jumlah karyawan 42 orang yang sebagian besar berumur dibawah 30 tahun. Karyawan yang bekerja di CV. Rootpixel Graphic sebagian besar lulusan S1 yang memiliki tingkat kreatifitas tinggi dalam membuat desain visual, membuat ide produk, dan ide kreatif lain untuk memasarkan suatu prduk. Hasil karya perusahaan ini sudah diakui oleh banyak perusahaan dunia, seperti perusahaan Microsoft yang merupakan perusahaan nomor satu dalam bidang ITE. Pihak Microsoft juga memberikan salah satu fasilitas khusus yang diberikan kepada CV. Rootpixel Graphic untuk menciptakan produk video pada software microsoft powerpoint. CV. Rootpixel Graphic sendiri merupakan perusahaan desain yang pertamakali menciptakan *explainer* video sebagai sarana beberapa perusahaan untuk membantu mempromosikan hasil produksinya menggunakan software microsoft powerpoint.

Masalah yang berada pada CV. Rootpixel Graphic ini diantara lain kurangnya kompensasi finansial berupa upah lembur dengan bertambahnya jumlah pekerjaan yang berubah-ubah disetiap bulan. Dengan berubah-ubahnya jumlah target desain tersebut, waktu yang dibutuhkan juga akan bertambah. Dari situ muncul tingkat stres yang menyebabkan tersumbatnya ide kreatif yang dimiliki oleh para karyawan. Ditambah dengan masih adanya beberapa spesifikasi komputer yang kurang memadai untuk menghasilkan desain yang sesuai dengan target yang diberikan oleh perusahaan. Pada CV. Rootpixel Graphic sangat membutuhkan kinerja karyawan

yang tinggi untuk dapat menciptakan ide kreatif, selalu haus akan hal baru, serta tanggung jawab yang besar, maka produktivitas perusahaan akan meningkat. Oleh karena itu salah satunya adalah dengan meminimalisir stres kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang baik serta kondusif yang disertai dengan pemberian kompensasi finansial yang layak.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Rootpixel Graphic ?
2. Apakah stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Rootpixel Graphic ?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Rootpixel Graphic ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah yang telah di uraikan sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis dan mendapatkan bukti empiris mengenai pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada CV. Rootpixel Graphic.
2. Untuk menganalisis dan mendapatkan bukti empiris mengenai pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada CV.
3. Untuk menganalisis dan mendapatkan bukti empiris mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Rootpixel Graphic.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah yang telah di uraikan sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Bagi Penulis

Diharapkan dapat meningkatkan wawasan dan pengetahuan serta mengaplikasikan teori yang diterima selama kuliah dengan kenyataan di lapangan dan sebagai kebutuhan peneliti selanjutnya.

2. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat berguna dan menjadi referensi bagi perkembangan ilmu pengetahuan dan dapat memberikan informasi, serta wawasan.

3. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi pihak manajemen (instansi) sehingga dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan CV. Rootpixel terkait, mengenai kompensasi finansial, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kompensasi

a. Definisi Sistem Kompensasi

Pemberian kompensasi adalah sangat penting bagi pegawai guna merangsang seseorang untuk melakukan pekerjaan melebihi apa yang diinginkan oleh organisasi. Menurut Handoko (2003:114) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Sedangkan menurut Mulyadi (2014:11) kompensasi adalah setiap bentuk yang diberikan kepada seluruh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan/organisasi. Suatu kompensasi yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan para anggota organisasi pada gilirannya memungkinkan organisasi memperoleh, memelihara dan mempekerjakan sejumlah orang yang dengan berbagai sikap dan perilaku positif bekerja dengan produktifitas bagi kepentingan organisasi (Sondang, 2005:253). Di samping itu, kompensasi juga berfungsi sebagai penghargaan bagi pegawai yang telah melakukan suatu pekerjaan yang telah ditetapkan oleh pimpinan.

b. Tujuan Pemberian Kompensasi

Mulyadi (2014:11) mengatakan secara umum tujuan pemberian kompensasi untuk kesejahteraan karyawan, memotivasi karyawan, peningkatan produktivitas dan mempertahankan karyawan yang berprestasi.

1. Kesejahteraan Karyawan.

Perusahaan/organisasi dalam pemberian kompensasi terutama dalam penetapan gaji atau upah minimal karyawan mengikuti peraturan pemerintah tentang ketenagakerjaan dalam hal ini tentang penetapan Upah Minimum Regional (UMR), Upah Minimum Propinsi (UMP) dan Upah Minimum Sektoral Propinsi (UMSP). Hal ini diharapkan

akan meningkatkan kesejahteraan karyawan atau pekerja, bisa meningkatkan tingkat social masyarakat, yang akan berdampak ke peningkatan produktivitas karyawan dan kinerja karyawan.

2. Memotivasi Karyawan.

Perusahaan/organisasi membuat ketentuan dalam memberikan kompensasi kepada karyawan atau pekerja yang tinggi maka akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan hasil kerja (kinerja karyawan).

3. Peningkatan Produktivitas.

Dengan pemberian kompensasi maka dengan sendirinya akan termotivasi, juga akan meningkatkan produktivitas karyawan.

4. Mempertahankan Karyawan yang Berprestasi .

Dengan pemberian kompensasi yang memadai atau yang tinggi maka tingkat keluar masuknya karyawan bisa ditekan. Terutama bagi karyawan yang berprestasi.

b. Indikator Kompensasi

Menurut Mulyadi (2014:12) beberapa indikator kompensasi sebagai berikut

1. Gaji.

Gaji adalah sebuah imbalan yang berbentuk financial dan dibayarkan kepada karyawan secara teratur baik bulanan atau harian atau mingguan.

2. Insentif.

Insentif adalah sebuah imbalan secara langsung kepada karyawan dikarenakan kinerja karyawan tersebut melebihi dari standart yang telah ditentukan oleh pimpinan dan pemberian insentif tersebut tidak mempengaruhi gaji/upah.

3. Tunjangan Hari Raya.

THR adalah sebuah kompensasi financial yang diberikan kepada karyawan secara langsung dan berdasarkan peraturan pemerintah organisasi perusahaan wajib memeberikan Tunjangan Hari Raya setiap menjelang lebaran dan dasar pemberian THR tersebut adalah peraturan pemerintah bukan karena keuntungan perusahaan.

4. Asuransi.

Asuransi adalah kompensasi tidak langsung karena merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan para karyawan.

2.1.2 Stres Kerja

a. Definisi Stres Kerja

Pengertian stres menurut Handoko (2001;200) merupakan suatu keadaan dimana seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi-kondisi yang mempengaruhi dirinya, kondisi-kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam maupun dari luar diri seseorang. Stres merupakan suatu tanggapan adaptif yang ditengahi oleh perbedaan individual atau proses psikologi yaitu konsekuensi setiap kegiatan, situasi, kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologi atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang. Mangkuprawira (2007:345) mengemukakan bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami oleh karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Selanjutnya Soewondo (2003:19) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berintraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis, dan perilaku. Stres kerja akan muncul bila terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan-tuntutan dari pekerjaanya. Stres merupakan kesenjangan antara kebutuhan individu dengan pemenuhannya dari lingkungan.

Stres kerja tidak selalu berpengaruh negatif, atau dengan kata lain stres kerja juga dapat memberikan pengaruh yang positif bagi perusahaan, dimana pada tingkat stres tertentu stres diharapkan dapat memacu karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Karyawan yang berada dalam kondisi stres akan menunjukkan perubahan perilaku. Perubahan tersebut terjadi sebagai bentuk usaha mengatasi stres kerja yang dialami.

Menurut Luthans (2006:210), penyebab terjadinya stres kerja adalah dari faktor organisasi dan non organisasi. Penyebab yang bersifat organisasi salah satunya adalah struktur dalam organisasi sehingga dapat menimbulkan konflik dalam hubungan antar karyawan, spesialisasi, serta lingkungan yang kurang mendukung. Hal lain dalam desain organisasi yang juga dapat menyebabkan stres antara lain adalah, level diferensiasi dalam perusahaan serta adanya sentralisasi yang menyebabkan karyawan tidak mempunyai hak untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Sedangkan faktor yang bersifat non-organisasi, yaitu faktor individual, antara lain adalah tipe kepribadian karyawan. Selain itu, menurut Hasibuan (2007:204) mengemukakan faktor-faktor penyebab stres kerja karyawan antara lain sebagai berikut :

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

Handoko (2001:201) mengungkapkan bahwa kondisi-kondisi yang cenderung menyebabkan stres disebut *stresors*. Meskipun stres dapat diakibatkan oleh hanya satu *stresor*, biasanya karyawan mengalami stres karena kombinasi *stresors*. Ada dua kategori penyebab stres yaitu *on the job* dan *off the job*. Hampir setiap kondisi

pekerjaan dapat menyebabkan stres. Kondisi kerja yang sering menyebabkan stres bagi karyawan adalah beban kerja yang berlebihan, tekanan atau desakan waktu, kualitas supervisi yang jelek, iklim politis yang tidak aman, umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai, wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab, kemenduaan peranan, frustrasi, konflik antara pribadi dan antar kelompok, perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan, dan berbagai bentuk perubahan. Sedangkan penyebab stres *off the job* adalah kekhawatiran finansial, masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak, masalah-masalah fisik, masalah-masalah perkawinan, perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal, dan masalah-masalah pribadi lainnya seperti kematian sanak saudara.

a. Jenis-Jenis Stres Kerja

Rivai dan Mulyadi (2012: 308) mengategorikan jenis stres menjadi dua yaitu

:

1. *Eustres*, yaitu hasil dari respon terhadap stres 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. *Distres*, yaitu hasil dari respon terhadap stres yang bersifat tidak sehat, negatif dan destruktif (bersifat merusak). Hal tersebut termasuk konsekuensi individu dan juga organisasi seperti penyakit kardiovaskular dan tingkat ketidakhadiran (*absenteeism*) yang tinggi yang diasosiasikan dengan keadaan sakit penurunan dan kematian.

c. Indikator Stres Kerja

Dalam penelitian ini indikator stres kerja menurut Robbins (2006:375) membagi tiga jenis konsekuensi yang ditimbulkan oleh stres kerja, antara lain 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.

Berdasarkan hal tersebut dapat diperoleh kesimpulan bahwa stres kerja merupakan suatu kondisi dimana seorang karyawan mengalami gangguan psikologis maupun fisik dalam menghadapi suatu permasalahan atau pekerjaan yang berakibat merusak kinerja karyawan pada tingkat stres yang tinggi namun, pada tingkat tertentu dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang berada dalam kondisi stres akan memicu terjadinya *burn out* yang merupakan kondisi awal kemunculan kelelahan emosional.

2.1.3 Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2002:183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Selanjutnya ada pendapat dari Simanjuntak (2003:39) bahwa lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja yang baik akan memberikan rasa nyaman dan aman kepada karyawan sehingga mereka dapat bekerja dengan tenang dan baik.

Dari beberapa definisi tentang lingkungan kerja diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang berkaitan dengan pekerjaannya sehari-hari dalam menyelesaikan semua tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja dapat berupa misalnya pencahayaan, pewarnaan, ventilasi udara, penataan ruang kerja dan sebagainya. Menurut (Suwatno dan Priansa, 2011:163) secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis.

a. Faktor Lingkungan Fisik

Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi dilingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai yang meliputi:

1. Rencana Ruang Kerja.

Meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja pegawai.

2. Rencana Pekerjaan.

Meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan.

3. Kondisi Lingkungan Kerja.

Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.

4. Tingkat *Visual Pripacy* dan *Acoustical Pripacy*

Dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi privasi bagi pegawainya. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai “keleluasan pribadi” terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan *acoustical privacy* berhubungan dengan pendengaran.

b. Faktor Lingkungan Psikis.

Faktor Lingkungan Psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah :

1. Pekerjaan yang Berlebihan.

Pekerjaan yang diberikan kepada pegawai secara berlebihan dengan waktu yang terbatas dan mendesak akan membuat pegawai tertekan, sehingga hasil dari pekerjaannya kurang maksimal.

2. Sistem Pengawasan yang Buruk.

Sistem pengawasan yang buruk akan menimbulkan ketidakpuasan terhadap pegawai dan berkurangnya rasa untuk memberikan prestasi yang baik.

3. Frustrasi.

Dalam pencapaian usaha dibutuhkan suatu usaha untuk mencapai suatu tujuan. Namun apabila usaha itu gagal atau tidak sesuai dengan harapan pegawai maka akan berdampak frustrasi pada pegawai.

4. Perubahan-perubahan Dalam Segala Bentuk.

Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan pasti akan memengaruhi pegawai dalam beradaptasi kembali, misalnya seperti perubahan pemimpin perusahaan, perubahan organisasi, perubahan pekerjaan.

5. Perselisihan Antara Pribadi dan Kelompok.

Perselisihan antara pribadi dan kelompok ini biasanya terjadi karena mempunyai tujuan yang sama dan saling bersaing untuk mendapatkan tujuan tersebut. Ada dampak positif dan negatif dari perselisihan ini, dampak positifnya antara lain persaingan, masalah status dan perbedaan antar individu. Sedangkan dampak negatifnya kurangnya kekompakan, kerjasama, dan juga kesalahan dalam berkomunikasi.

Lingkungan fisik maupun lingkungan psikis keduanya sangat penting dalam suatu organisasi. Tidak bisa dalam suatu organisasi hanya memakai satu lingkungan kerja saja karena hal tersebut akan menimbulkan lingkungan kerja yang kurang baik. Lingkungan kerja yang kurang baik akan berdampak pada kinerja pegawai dalam menyelesaikan semua tugas-tugasnya.

2.1.4 Kinerja Karyawan

a. Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang/tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode tertentu. Sebuah perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja pada karyawannya. Penilaian kinerja memainkan peranan yang sangat penting dalam memberikan suatu gambaran akurat mengenai prestasi kerja. Menurut Simamora (2002:327) kinerja karyawan adalah tingkat dimana para karyawan mencapai persyaratan pekerjaan. Selain itu, menurut Mangkunegara (2001:81) kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan

tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Seseorang akan selalu mendambakan penghargaan terhadap hasil pekerjaannya dan mengharapkan imbalan yang adil. Penilaian kinerja perlu dilakukan subyektif mungkin karena akan memotivasi karyawan dalam melakukan kegiatannya. Disamping itu penilaian kinerja dapat memberikan informasi untuk kepentingan pemberian gaji, promosi dan melihat perilaku karyawan.

b. Jenis Kinerja Karyawan

Menurut Moehriono (2010:63-64) dalam suatu organisasi dikenal ada tiga jenis kinerja yang dapat dibedakan yaitu : operasional, administrasi dan strategi.

1. Kinerja Operasional.

Kinerja ini berkaitan dengan efektifitas penggunaan setiap sumber daya yang digunakan oleh perusahaan, seperti modal, bahan baku, teknologi, dan lain sebagainya, yaitu seberapa penggunaan tersebut secara maksimal untuk mencapai visi dan misinya.

2. Kinerja Administrasi

Kinerja ini berkaitan dengan kinerja administrasi yang mengatur hubungan otoritas wewenang dan tanggung jawab dari orang yang menduduki jabatan. Selain itu, berkaitan dengan kinerja mekanisme aliran informasi antar unit kerja dalam organisasi.

3. Kinerja Strategi.

Kinerja ini berkaitan atas kinerja perusahaan, dievaluasi ketepatan perusahaan dalam memilih lingkungannya dan kemampuan adaptasi perusahaan, khususnya secara strategi perusahaan menjalankan visi dan misinya.

Berbagai macam jenis pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, tentunya membutuhkan criteria yang jelas, karena masing-masing jenis pekerjaan tentunya mempunyai standar yang berbeda-beda tentang pencapaian hasilnya. Dalam suatu perusahaan stres kerja, kepemimpinan dan sistem kompensasi dapat mempengaruhi

terhadap kinerja karyawan. Menurut Nitiseminto (2001:109) terdapat berbagai faktor kinerja karyawan antara lain :

1. Jumlah dan Komposisi dari Kompensasi yang Diberikan
2. Penempatan kerja yang tepat
3. Pelatihan dan promosi
4. Rasa aman di masa depan (dengan adanya pesangon dan sebagainya)
5. Hubungan dengan rekan kerja
6. Hubungan dengan pemimpin.

c. Indikator Kerja Karyawan

Sebuah organisasi didirikan tentunya dengan suatu tujuan tertentu. Sementara tujuan itu sendiri tidak sepenuhnya akan dapat dicapai jika karyawan tidak memahami tujuan dari pekerjaan yang dilakukannya. Pencapaian tujuan dari setiap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan akan berdampak secara menyeluruh terhadap tujuan organisasi. Oleh karena itu, seorang karyawan harus memahami indikator-indikator kinerja sebagai bagian dari pemahaman terhadap hasil akhir dari pekerjaannya. Menurut Moehriono (2010:80) kinerja karyawan dapat diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut :

1. Efektifitas, yaitu derajat kesesuaian output yang agar tujuan yang ditentukan..
2. Efisiensi, yaitu mengukur derajat kesesuaian proses untuk menghasilkan output dikaitkan dengan penggunaan waktu.
3. Kualitas, yaitu mengukur derajat kesesuaian antara produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.
4. Ketepatan waktu, yaitu mengukur ini apakah pekerjaan sudah diselesaikan secara benar dan tepat waktu.
5. Produktifitas, yaitu kesesuaian waktu yang digunakan dengan standart waktu yang sudah ditetapkan.

d. Aspek-Aspek Pencapaian Kinerja

Menurut pendapat Mangkunegara (2000:95) aspek-aspek yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah:

1. Pengetahuan, yaitu kemampuan yang dimiliki karyawan yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya pikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki karyawan. Pengetahuan seseorang dapat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, media dan informasi yang diterima.
2. Keterampilan, yaitu kemampuan dan penguasaan teknis operasional dibidang tertentu yang dimiliki karyawan, seperti keterampilan konseptual (*Conceptual Skill*), keterampilan manusia (*Human Skill*), dan keterampilan teknik (*Technical Skill*).
3. Kemampuan, yaitu kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seorang karyawan yang mencakup loyalitas, kedisiplinan, kerjasama dan tanggung jawab.
4. Faktor motivasi, yaitu diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja dilingkungan organisasinya. Mereka bersifat positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi sebaliknya jika mereka bersifat negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pemimpin, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

2.1.5 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Mulyadi (2014:11) kompensasi adalah setiap bentuk yang diberikan kepada seluruh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan atau organisasi. Perusahaan harus memberikan kompensasi yang adil dan layak serta wajar agar tetap dapat mempertahankan karyawan yang berprestasi. Penelitian yang dilakukan oleh Setiawan (2013) menemukan Kompensasi dan

lingkungan kerja secara simultan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Berkat Anugrah. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Pioh (2016) menemukan bahwa Kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial pada Pns di kantor Kecamatan Sonder Kabupaten Minahasa.

2.1.6 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Soewondo (2003:19) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis dan perilaku. Stres kerja akan muncul bila terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan-tuntutan dari pekerjaannya. Penelitian yang dilakukan oleh Septianto (2010) menyatakan bahwa stres kerja pada PT. Pataya Raya Semarang mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Sari (2012) menyatakan stress kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri kantor Cabang Makassar.

2.1.7 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Nitisemito (2002:183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Penelitian yang dilakukan oleh Sukmawati (2008) menemukan bahwa lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pertamina (Persero) UPms III Terminal Transit Utama Balongan, Indramayu. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Kasenda (2013) menemukan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bangun Wenang.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

| No | Nama Peneliti (Tahun) | Judul | Variabel Penelitian | Metode Analisis | Hasil (Kesimpulan) |
|-----|-----------------------|--|--|----------------------------------|---|
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) |
| 1. | Ferry Setiawan (2013) | Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Berkat Anugrah | Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y) | Analisis Regresi Linier Berganda | Kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Berkat Anugrah. |

| | | | | | |
|----|---------------------|---|--|-----------------------------------|---|
| 2. | Nancy L. Pih (2016) | Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Pada Pns Di Kantor Kecamatan Sonder Kabupaten Minahasa | Kompensasi Finansial (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Y). | Analisis Regresi Linier Berganda. | Kompensasi Finansial dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja secara parsial. |
| 3. | Rahmila Sari (2012) | Pengaruh Kompensasi, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Masakasr | Kompensasi (X1), Stres kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3). Kinerja Karyawan (Y). pada | Analisis Regresi Linier Berganda. | Kompensasi Finansial, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, |

| | | | | |
|----------------------------|---|---|-----------------------------------|--|
| 4. Ririvega Kasenda (2013) | Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bangun Wenang Beverages Company Manado. | Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2). Kinerja Karyawan (Y). | Analisis Regresi Linier Berganda. | Kompensasi dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan. |
|----------------------------|---|---|-----------------------------------|--|

Lanjutan Tabel 1

| | | | | |
|-------------------------|---|---|--------------------------|---|
| 5. Dwi Septianto (2010) | Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Kinerja PT. Pataya Raya Semarang | Lingkungan Kerja (X ₁), Stres Kerja (X ₂). Kinerja Karyawan (Y) | Regresi Linier Berganda. | Hasil penelitian yang menunjukkan variabel lingkungan kerja (X1) dan stres kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) baik secara signifikan. |
|-------------------------|---|---|--------------------------|---|

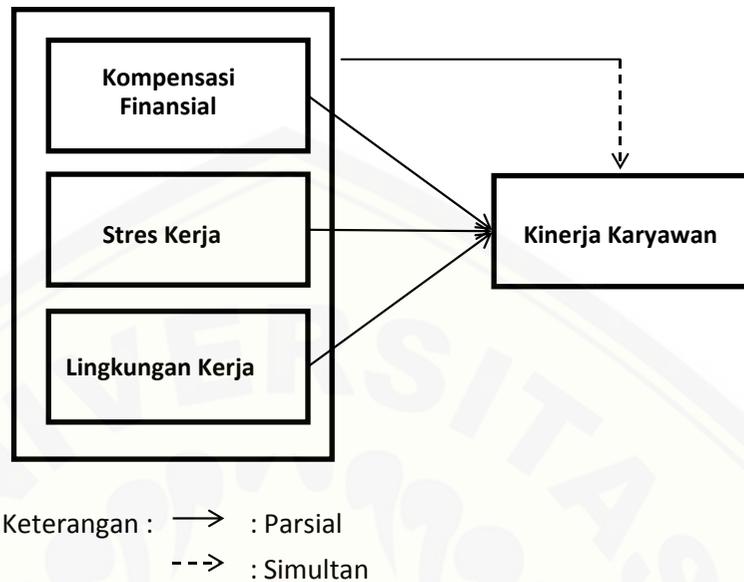
| | | | | |
|------------------------------|--|---|-------------------------------|---|
| 6. Naofal Yudha (2013) | Pengaruh Kompensasi, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Jamu Air Mancur Karangayar | Kompensasi (X_1), Stres Kerja (X_2), Lingkungan (X_3) Terhadap kinerja (Y) | Regresi linier berganda | Hasil penelitian bahwa kompensasi (X_1), stres kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Jamu Air Mancur Karangayar (Y) baik secara simultan maupun parsial. |
|------------------------------|--|---|-------------------------------|---|

Sumber : Ferry (2013), Dwi (2010), Rahmila (2012), Ririvega (2013), Naofal (2013), Nancy (2016)

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dalam penelitian ini bertujuan untuk mempermudah dalam menganalisis pengaruh dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Penelitian ini menjadikan Kompensasi Finansial, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja sebagai variabel bebas dan Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat.

Adapun kerangka konseptual penelitian dapat diuraikan sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian

2.4 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang kebenarannya masih perlu untuk di uji kembali. Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian dan kerangka konseptual, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

2.4.1 Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Mulyadi (2014:11) kompensasi finansial adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada seluruh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan/organisasi. Kompensasi finansial dapat berupa gaji, insentif dan tunjangan, yang diberikan oleh perusahaan secara tepat dan sesuai akan dapat memotivasi atau mendorong karyawan untuk menghasilkan suatu kinerja yang maksimal sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai dengan maksimal pula. Dalam penelitian Setiawan (2013) yang berjudul Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Berkat Anugrah. Hasilnya

menunjukkan bahwa kompensasi yang layak secara simultan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Berkat Anugrah.

H1 : Kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Rootpixel Graphic Jember.

2.4.2 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Nitisemito (dalam Nuraini 2013:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan akan menimbulkan rasa gairah dalam bekerja sehingga terhindar dari rasa bosan dan lelah. Dalam penelitian Septianto (2010) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Kinerja PT. Pataya Raya Semarang.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, dan semakin nyaman lingkungan kerja karyawan yang terbentuk maka kinerja karyawan semakin meningkat. Maka berdasarkan teori dan penelitian terdahulu dapat ditarik hipotesis.

H2 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Rootpixel Graphic Jember.

2.4.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengertian stres menurut Handoko (2001;200) merupakan suatu keadaan dimana seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi-kondisi yang mempengaruhi dirinya, kondisi-kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam maupun dari luar diri seseorang. stress kerja ini merupakan keseriusan menimpa setiap karyawan di tempat kerjanya. Banyak karyawan yang setiap tahunnya harus mengambil cuti untuk meredakan konflik dan ketegangan dalam kehidupan mereka, serta dapat merupakan tantangan, rangsangan dan pesona, namun bisa pula berarti kekhawatiran, konflik, ketegangan dan ketakutan tergantung bagaimana kita

memandangnya. Para ahli mengatakan bahwa stress dapat timbul sebagai akibat tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya. Seperti yang dikemukakan oleh Handoko (2008:200) stress adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Hasilnya, stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugasnya berarti mengganggu prestasi kerjanya. Biasanya stres semakin kuat apabila menghadapi masalah yang datangnya bertubi-tubi. Hal ini merupakan indikasi bahwa begitu banyak stres yang dialami para pekerja, tidak seharusnya terjadi dan dapat dicegah. Stres merupakan suatu tanggapan adaptif yang ditengahi oleh perbedaan individual atau proses psikologi yaitu konsekuensi setiap kegiatan, situasi, kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologi atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang. Menurut Mangkuprawira (2007:345) mengemukakan bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami oleh karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Selanjutnya menurut Soewondo (2003:19) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berintraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis, dan perilaku.

Stres kerja akan muncul bila terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan-tuntutan dari pekerjaannya. Penelitian yang dilakukan oleh Septianto (2010) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan wanita PT. Pataya Raya Semarang. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Sari (2012) menyatakan stress kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri kantor Cabang Makassar.

H3 : Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan CV. Rootpixel Graphic Jember.

BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian adalah suatu usulan untuk memecahkan masalah dan merupakan rencana kegiatan yang dibuat peneliti untuk memecahkan masalah, sehingga akan diperoleh data yang valid sesuai dengan tujuan penelitian (Arikunto, 2006: 12). Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang telah dipaparkan, penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai *explanatory research* yaitu metode penelitian untuk meneliti ada tidaknya pola hubungan antar dua variabel atau lebih.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Suharsini (2006:121) Populasi mengacu pada keseluruhan kelompok orang, kejadian, suatu hal minat yang ingin peneliti investigasi. Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan CV. Rootpixel Graphic yaitu sebanyak 42 orang.

3.2.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari elemen-elemen populasi (Indriantoro dan Sopomo, 2002:40). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik sampel jenuh atau sensus. Menurut Sugiyono (2010:117) dimana subjek populasi kurang dari 100 maka semua anggota populasi digunakan sebagai sampel yaitu sebanyak 42 orang.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data penelitian yang di peroleh langsung dari sumber asli (tanpa melalui perantara). Data primer secara khusus dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian. Data primer dalam penelitian ini meliputi wawancara dengan pihak CV. Rootpixel Graphic dan penyebaran kuesioner terkait hubungan antara kompensasi finansial, stres kerja, dan lingkungan kerja. Sedangkan data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara yang diperoleh dan dicatat oleh pihak lain. Data sekunder dalam penelitian ini digunakan sebagai pendukung dari data primer.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini berupa :

1. Kuesioner

Pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan kuesioner kepada para responden, kemudian responden akan mengisinya sesuai dengan pendapat dan persepsi responden. Data yang didapat dari kuesioner ini adalah tentang data kompensasi finansial, stres kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada CV. Rootpixel Graphic.

2. Wawancara

Pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan wawancara langsung dengan pihak yang dianggap perlu dan berhubungan dengan objek penelitian. Data yang didapat dari wawancara ini adalah data gambaran umum kompensasi finansial, stres kerja, lingkungan dan kinerja karyawan pada CV. Rootpixel Graphic.

3. Studi Pustaka

Studi pustaka dalam penelitian ini diambil dari beberapa sumber, teknik pengambilan data melalui membaca buku, mengumpulkan informasi serta data yang berhubungan dengan penelitian.

3.5 Identifikasi Variabel

Variabel dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi dua kelompok yaitu variabel bebas atau *independent variabel* (X) dan variabel terikat atau *dependent variabel* (Y). Jika diidentifikasi, maka variabel-variabel dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel Bebas/Variabel Independen (X) meliputi :
Kompensasi Finansial (X_1), Stres kerja (X_2), Lingkungan Kerja (X_3)
2. Variabel Terikat/Variabel Dependen (Y) adalah Kinerja Karyawan.

3.6 Definisi Operasional Variabel dan Skala Pengukuran Variabel

3.6.1 Definisi Operasional Variabel

Berdasarkan identifikasi variabel di atas, maka definisi operasional variabel dan skala pengukuran variabel dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Kompensasi Finansial (X_1)

Variabel independen pertama dalam penelitian ini adalah kompensasi, yaitu segala sesuatu yang diterima karyawan dari pihak perusahaan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Variabel (X_1) adalah kompensasi finansial yang terdiri dari beberapa indikator sebagai berikut (Amrullah, 2012) :

1. Gaji
Gaji adalah sejumlah pembayaran kepada pegawai atau karyawan yang diberi tugas administratif dan manajemen yang biasanya ditetapkan secara bulanan.
2. Bonus

Bonus merupakan sejumlah uang yang ditambahkan ke gaji karyawan, biasanya diperuntukkan bagi karyawan sebagai hadiah untuk karena mereka telah melakukan pekerjaan dengan baik.

3. Program-program proteksi menyangkut fasilitas asuransi tenaga kerja, asuransi kesehatan, tunjangan pensiun (pesangon).

b. Stres Kerja (X₂)

Stres Kerja merupakan perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan CV. Rootpixel Graphic. Indikator yang dipakai untuk penelitian dalam stres kerja menurut Robbins (2006:375) :

1. Gejala Fisiologis, seperti kelelahan yang dirasakan karyawan.
2. Gejala Psikologis, seperti kecemasan dan kebingungan ketika volume pekerjaan berlebihan.
3. Gejala Perilaku, seperti sikap malas, karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya kurang maksimal.

c. Lingkungan Kerja (X₃)

Lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi kinerja. Indikator untuk mengukur lingkungan kerja yang ada di CV. Rootpixel Graphic, antara lain :

1. Penerangan

Penerangan berkaitan dengan kualitas pencahayaan dalam ruang kerja. Penerangan di tempat kerja yang baik adalah penerangan yang memungkinkan tenaga kerja melihat obyek yang dikerjakan dengan mudah, jelas dan tanpa upaya yang berlebihan dari indera penglihatan sehingga mereka dapat melakukan pekerjaan dengan cepat, dan teliti.

2. Dekorasi atau ruang gerak

Dekorasi atau ruang gerak adalah penataan tempat kerja yang dibutuhkan karyawan agar tetap merasa nyaman dalam menyelesaikan pekerjaan.

3. Suhu udara

Suhu udara terkait dengan situasi ruang kerja yang sejuk dapat menciptakan kenyamanan karyawan dalam bekerja.

4. Kebisingan

Kebisingan adalah suara atau bunyi yang tidak dikehendaki dan bersifat mengganggu pendengaran sehingga dapat menghambat konsentrasi karyawan dalam bekerja.

5. Hubungan antar karyawan

Hubungan antar karyawan berkaitan dengan komunikasi yang baik dalam suatu tim untuk menciptakan kerjasama yang baik, sehingga mengurangi terjadinya kesalahpahaman dalam bekerja.

d. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan pada karyawan Cv. Rootpixel Graphic. Menurut Moehriono (2010:80) mengemukakan bahwa kinerja karyawan dapat diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut :

1. Efektifitas, yaitu derajat kesesuaian output agar tercapainya tujuan yang ditentukan.
2. Efisiensi, merupakan derajat kesesuaian proses output dikaitkan dengan permintaan.
3. Kualitas, yaitu mengukur derajat kesesuaian antara produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.

4. Ketepatan waktu, yaitu pengukuran ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan.

3.6.2 Skala Pengukuran

Skala pengukuran digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval dalam alat ukur. Dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2009:134) skala likert digunakan untuk mengatur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan Skala Likert, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan.

Penilaian atas indikator variabel diberi skor sebagai berikut :

1. Skor 5 untuk kategori Sangat Setuju (SS)
2. Skor 4 untuk kategori Setuju (S)
3. Skor 3 untuk kategori Cukup Setuju (CS)
4. Skor 2 untuk kategori Tidak Setuju (TS)
5. Skor 1 untuk kategori Sangat Tidak Setuju (STS)

3.7 Uji Instrumen

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas data bertujuan untuk mengetahui sejauh mana validitas data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner. Uji validitas dalam penelitian ini adalah korelasi *product moment pearson's*, yaitu dengan mengkorelasikan tiap pertanyaan dengan skor total, kemudian hasil korelasi tersebut dibandingkan dengan angka kritis taraf signifikan 5% dengan menggunakan rumus (Priyatno, 2010:90) yaitu:

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

Keterangan:

R : Koefisien Relasi

X : Nilai indikator variabel bebas.

Y : Nilai indikator variabel terikat.

N : Jumlah data (Responden atau Sampel)

Pengukuran validitas dilakukan dengan menguji taraf signifikansi *product moment pearson's*. Suatu variabel dikatakan valid, apabila variabel tersebut memberikan nilai signifikansi <5% dan r hitung lebih besar daripada r tabel.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji kemampuan suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukurannya diulangi dua kali atau lebih (Priyatno, 2010:97). Reliabilitas berkonsentrasi pada masalah akurasi pengukuran dan hasilnya. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataan, maka berapa kali pun diambil tetap akan sama. Pengujian kendala alat ukur dalam alat penelitian menggunakan reliabilitas metode *alpha* (α) yang digunakan dalam metode *Cronbach Alpha* (Priyatno, 2010:97) yaitu:

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

Keterangan:

α : Koefisien Reliabilitas

r : Koefisien rata-rata korelasi antar variabel.

k:Jumlah variabel bebas dalam persamaan.

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan menguji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila variabel tersebut memberikan nilai *Cronbach Alpha* $>0,60$. Apabila ada data yang tidak reliabel maka peneliti dapat menghapus item-item dari kuesioner yang tidak valid, atau dapat memperbaiki pertanyaan pada kuesioner dan membagikan ulang.

3.7.3 Uji Normalitas Data

Menurut Imam Ghozali (2013:110) tujuan dari uji normalitas adalah sebagai berikut: Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas diperlukan karena untuk melakukan pengujian-pengujian variabel lainnya dengan mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid dan statistik parametrik tidak dapat digunakan Uji normalitas yang dilakukan terhadap sampel dilakukan dengan menggunakan *kolmogrov-smirnov* test dengan menetapkan derajat keyakinan (α) sebesar 5%.

Kriteria pengujian dengan melihat besaran *kolmogrov-smirnov*test sebagai berikut:

1. Jika signifikansi $>0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal.
2. Jika signifikansi $<0,05$ maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

3.7.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan salah satu analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain. Dalam analisis regresi, variabel yang mempengaruhi disebut *independent variabel* (variabel bebas) dan variabel yang dipengaruhi disebut *dependent variabel* (variabel terikat). Jika dalam persamaan regresi hanya terdapat satu variabel terikat, maka disebut regresi sederhana, sedangkan jika variabel bebasnya lebih dari satu, maka disebut persamaan regresi berganda. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial (X_1), lingkungan

kerja (X_2), stres kerja (X_3) dan kinerja (Y) karyawan CV. Rootpixel Graphic, digunakan analisis regresi linier berganda sebagai berikut (Ghozali, 2013:277) :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + ei$$

Keterangan :

| | | |
|-------|---|---|
| a | = | bilangan konstanta |
| b_1 | = | Koefisien Regresi variabel Kompensasi Finansial |
| b_2 | = | Koefisien Regresi variabel Lingkungan Kerja |
| b_3 | = | Koefisien Regresi variabel Stres Kerja |
| X_1 | = | Kompensasi Finansial |
| X_2 | = | Lingkungan Kerja |
| X_3 | = | Stres Kerja |
| Y | = | Kinerja |
| ei | = | Faktor gangguan |

3.7.5 Uji Asumsi Klasik

Setelah memperoleh model regresi linier berganda, maka langkah selanjutnya yang dilakukan apakah model yang dikembangkan bersifat BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*). Metode ini mempunyai kriteria bahwa pengamatan harus mewakili variasi minimum, konstanta, dan efisien. Asumsi BLUE yang harus dipenuhi antara lain: tidak ada multikolinearitas, tidak terjadi heteroskedastisitas dan data berdistribusi normal.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel independen, variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah mutlak regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati

normal. Mendekati normalitas dengan melihat penyebaran data titik pada sumbu diagonal dari grafik (Latan, 2013:56). Dasar pengambilan keputusan antara lain:

1. Jika ada menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas;
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Untuk mendeteksi adanya gejala multikolinearitas adalah dengan menganalisa nilai *Tolerance* dan *VIF (Variance Inflation Factor)*, dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika nilai $VIF > 10$, maka dapat disimpulkan bahwa dalam persamaan regresi terdapat masalah multikolinieritas.
2. Jika nilai $VIF < 10$, maka dapat disimpulkan bahwa dalam persamaan regresi terdapat masalah multikolinieritas.

Bila pada model regresi terjadi multikolinieritas maka tindakan yang dilakukan peneliti adalah menambahkan atau menggantikan sampel baru. Selain itu, salah satu alternatif untuk mengatasi masalah multikolinearitas adalah dengan cara transformasi variabel dalam bentuk logaritma natural (Ghozali, 2016:17).

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Imam Ghozali (2013:105) Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain, jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusannya yaitu :

1. Heteroskedastisitas terjadi jika ada pola tertentu seperti titik-titik (*point*) yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit).
2. Heteroskedastisitas tidak terjadi jika tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka nol pada sumbu Y.

3.7.6 Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat yang terdapat dalam model.

Uji hipotesis yang dilakukan adalah :

a. Uji F

Uji F digunakan digunakan untuk melihat signifikan pengaruh dari variabel bebas secara simultan (serentak) terhadap variabel terikat (Prayitno, 2010:67). Dalam penelitian ini uji F digunakan untuk melihat signifikan pengaruh dari variabel X_1 , X_2 , X_3 , secara simultan terhadap variabel Y. Rumus yang akan digunakan adalah:

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

Keterangan:

F = pengujian ssecara simultan

R^2 = koefisien determinasi

K = banyaknya variabel

N = banyaknya sampel

Formulasi hipotesis uji F;

1. $H_0 : b_1, b_2, b_3, \neq 0$

H_0 diterima dan H_a diterima, ada pengaruh secara simultan antara variabel bebas (X_1, X_2, X_3) terhadap variabel terikat (Y)

2. $H_a : b_1, b_2, b_3, = 0$

H_0 diterima dan H_a ditolak, tidak ada pengaruh simultan antara variabel bebas (X_1, X_2, X_3) terhadap variabel terikat (Y)

3. *Level of significance* 5%

b. Uji t

Analisis digunakan untuk membuktikan signifikan tidaknya antara variabel pengaruh kompensasi finansial, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan CV. Rootpixel Graphic. Rumusnya adalah (Prayitno, 2010:68):

$$t = \frac{b_i}{Se(b_i)}$$

keterangan:

t = test signifikan dengan angkakorelasi

b_i = koefisien regresi

Se (b_i) = *standard error* dari koefisien korelasi

Formulasi hipotesis uji t;

1. $H_0 : b_i = 0, i = 1, 2, 3$

H_0 ditolak dan H_a diterima, ada pengaruh secara parsial (individu) antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)

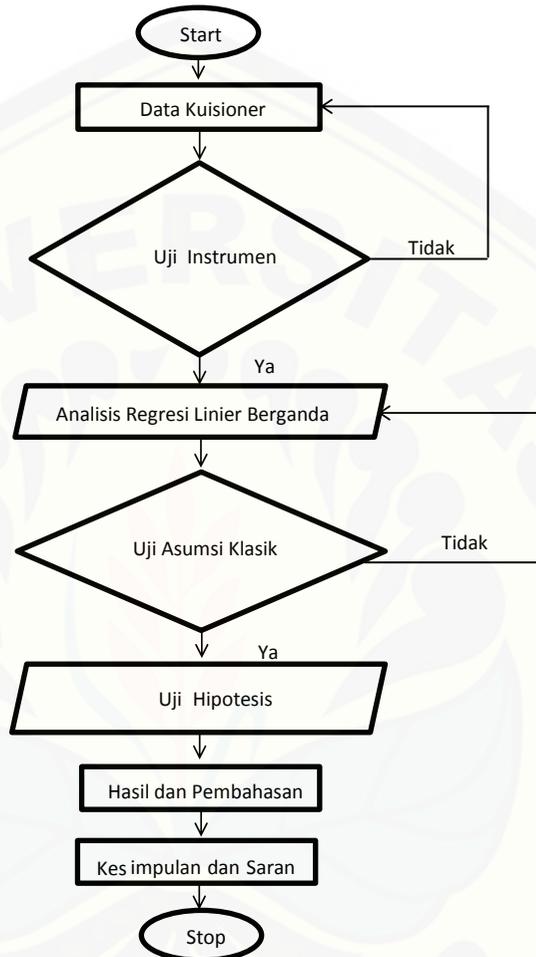
2. $H_a : b_i \geq 0, i = 1, 2, 3$

H_0 ditolak dan H_a diterima, ada pengaruh secara parsial (individu) antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)

3. *Level of significane* dengan α 5% (Uji 2, 5% : 2 = 2,4% atau 0,025)

3.8 Kerangka Pemecahan Masalah

Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah



BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil pengujian dan analisis statistik dalam penelitian ini, maka dapat diambil beberapa kesimpulan antara lain sebagai berikut:

1. Hasil pengujian Kompensasi finansial berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan CV. Rootpixel Graphic. Artinya semakin tinggi tingkat kompensasi yang dialami karyawan dalam bekerja akan semakin meningkatkan kinerja karyawan CV. Rootpixel Graphic.
2. Hasil pengujian Stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan CV. Rootpixel Graphic. Artinya semakin tinggi tingkat stres yang dialami karyawan akan menurunkan kinerja karyawan CV. Rootpixel Graphic.
3. Hasil pengujian Lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan CV. Rootpixel Graphic. Artinya semakin baik lingkungan kerja yang dibangun oleh perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan CV. Rootpixel Graphic.

5.2 Saran

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

1. Bagi Pihak CV. Rootpixel Graphic.

Kompensasi finansial, stres kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, pihak perusahaan harus mampu memberikan program-program yang dapat meningkatkan kinerja pada karyawan CV. Rootpixel Graphic serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif untuk karyawan dan menurunkan tingkat stres pada karyawan CV.

Rootpixel Graphic. Hal ini perlu dilakukan agar perusahaan mampu mempertahankan karyawan yang memiliki kompetensi yang besar dalam menjalankan kegiatan perusahaan guna mencapai target perusahaan yang maksimal. Perusahaan harus meninjau kembali mengenai beban kerja yang diberikan kepada karyawan. Pembagian tugas harus lebih disesuaikan agar tidak terjadi ketimpangan antara waktu dan beban yang diberikan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel-variabel lainnya untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hal tersebut bertujuan untuk mengetahui permasalahan yang lebih kompleks yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan demi menyempurnakan hasil penelitian. Selain itu, peneliti selanjutnya juga dapat menambah sampel dengan melakukan penelitian di instansi lainnya. Hal tersebut untuk memperoleh hasil yang berbeda sebagai bahan perbandingan yang nantinya dapat digeneralisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2001. *Manajemen sumber daya manusiaperusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Dwi, Septianto. 2010. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Kinerja PT. Pataya Raya Semarang. *Jurnal Ananlisis* Vol.2. No.3 November 2010: 175-194.
- Ferry, Setiawan. 2013. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Berkat Anugrah. *Jurnal Analisis*. Juni 2013, Vol. 1 : 87-93.
- Handoko, T. Hani Handoko. 2003. *Manajemen*. Edisi 2. Penerbit BPFY Yogyakarta, Yogyakarta .
- Handoko, T.Hani.2001.*Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*,Edisi 2. Penerbit BPFY Yogyakarta, Yogyakarta.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Grasindo, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit BumiAksara.

Henry Simamora. *"Akuntansi Manajemen"*. edisi 2. UPP AMP YKPN. Jakarta: 2002.

Luthans, Fred. 2006. *Perilaku organisasi*. Edisi 10. Yogyakarta : Andi

Mangkuprawira, Sjafri. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia. *Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : Rajawali Pers.

Michael, Leibunon and Weintein, Harold P. 2007. *Money is Everything*. Annual Report HR.

Moeheriono. 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Surabaya: Ghalia Indonesia.

Mulyadi. 2014. *Audit 2*, Edisi ke-6. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.

Nancy, L. Pioh. 2016. Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Pada Pns Di Kantor Kecamatan Sonder Kabupaten Minahasa. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Juni 2016. Vol. 1 : 26-32.

Nitisemito, Alex S. 2002. *Manajemen Personalial Edisi Revisi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Rahmila, Sari. 2012. Pengaruh Kompensasi, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar. *Jurnal Analisis*. Agustus 2012. Vol. 2 : 65-79.

- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber Daya*
- Rivai, Veitzhal dan Mulyadi, Deddy. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Robbins. S.P. (2001). *Organizational behavior*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Siagian, Sondang. 2005. *Manajemen Strategik*. Edisi keenam. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Simanjuntak, Payaman J. 2003. *Produktivitas Kerja Pengertian dan Ruang Lingkupnya*. Jakarta: Prisma.
- Siswanto, B. Sastrohadiwiryo. 2012. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Edisi 2. PT. Bumi Aksara; Jakarta
- Soesmalijah, Soewondo. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfa Beta.
- Sopiah. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta : C.V Andi Offset.
- Sutiadi. 2003. *Motivasi Karyawan dan Aktifitas Manajerial Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. Pasca Sarjana*, Universitas Brawijawa, Malang.
- Suwatno. & Priansa, D. 2011. *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.



PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL, STRES KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. ROOTPIXEL GRAPHIC

Lampiran : Kuisisioner Penelitian
Perihal : Permohonan untuk menjadi Responden

Kepada Yth : Bapak/Ibu/Saudara/i
Karyawan CV. Rootpixel Graphic
di Tempat

Dengan Hormat,

Dalam rangka memenuhi syarat menyelesaikan program studi S1, saya selaku mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember bermaksud melakukan penelitian ilmiah untuk penyusunan skripsi. Adapun judul skripsi yang saya ambil adalah “Pengaruh Kompensasi Finansial, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Cv. Rootpixel Graphic”.

Berkaitan dengan hal tersebut, peneliti mohon dengan hormat agar Bapak/Ibu/Saudara dapat berpartisipasi dalam pengisian daftar pernyataan berdasarkan keadaan yang sebenar-benarnya. Peneliti tidak akan mempublikasikan jawaban yang diberikan dan menjamin kerahasiaan jawaban sesuai dengan kode etik penelitian ilmiah, karena data tersebut hanya digunakan dalam penelitian ini.

Terima kasih atas kesediaan dan kerja sama Bapak/Ibu/Saudara yang telah berkenan meluangkan waktu untuk mengisi kuisisioner ini.

Hormat Saya,

Melodio Fajar Ar-Riesky

Nim 130810201068

IDENTITAS PRIBADI RESPONDEN**Identitas Responden**

Mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi daftar berikut:

1. No.Responden :(diisi peneliti)
2. Usia :(tahun).
3. Jenis Kelamin : Pria Wanita
4. Lama Bekerja :(bulan/tahun)
5. Pendidikan : SMA S1 D3

Petunjuk Pengisian Kuisisioner

Kuisisioner ini terdiri beberapa butir pertanyaan. Untuk menjawab pertanyaan tersebut, Bapak/Ibu dimohon untuk memberikan tanda silang (X) pada salah satu kotak yang tersedia. Yakinkanlah bahwa Bapak/Ibu tidak memberikan tanda silang (X) lebih dari satu kotak dan tidak terdapat pertanyaan yang belum dijawab/terlewatkan.

Daftar Pertanyaan Penelitian

Mohon Bapak/Ibu memilih jawaban yang paling tepat dengan menyilang atau memberikan tanda silang (X) pada kolom yang tersedia, sesuai dengan praktek yang terjadi selama ini.

Keterangan: STS : Sangat Tidak Setuju
 TS : Tidak Setuju
 CS : Cukup Setuju
 S : Setuju
 SS : Sangat Setuju

A. Variabel “Kompensasi Finansial”

| No | Item Pernyataan | STS | TS | CS | S | SS |
|----|---|-----|----|----|---|----|
| 1 | Perusahaan tempat saya bekerja, dalam memberikan gaji setiap bulan telah mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari karyawan. | | | | | |
| 2 | Bonus yang diberikan perusahaan tempat saya | | | | | |

| | | | | | | |
|----------|---|--|--|--|--|--|
| | bekerja selama ini dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja. | | | | | |
| 3 | Saya mendapatkan fasilitas asuransi tenaga kerja. | | | | | |
| 4 | Saya mendapatkan fasilitas asuransi kesehatan. | | | | | |
| 5 | Saya mendapatkan tunjangan pensiun (pesangon) di akhir masa kerja. | | | | | |

B. Variabel “Stres Kerja”

| No | Item Pernyataan | STS | TS | CS | S | SS |
|----------|--|-----|----|----|---|----|
| 1 | Saya merasa kelelehandalam batas wajar dalam penyelesaian pekerjaan dibanding dengan kemampuan saya. | | | | | |
| 2 | Kecemasan yang terjadi dalam diri saya saat menyelesaikan target pekerjaan dalam kondisi yang wajar. | | | | | |
| 3 | Saya masih bisa menjaga semangat kerja saya dalam | | | | | |

| | | | | | | |
|--|-----------------------------------|--|--|--|--|--|
| | menyelesaikan tuntutan pekerjaan. | | | | | |
|--|-----------------------------------|--|--|--|--|--|

C. Variabel “Lingkungan Kerja”

| No | Item Pernyataan | STS | TS | CS | S | SS |
|----|--|-----|----|----|---|----|
| 1 | Penataan tata cahaya atau penerangan dalam ruang kerja sangat baik, sehingga tidak mengganggu aktivitas kerja. | | | | | |
| 2 | Penataan ruang kerja yang nyaman dan luas mendukung aktivitas pekerjaan. | | | | | |
| 3 | Pengaturan ventilasi atau suhu udara di perusahaan membuat kerja nyaman dan lancar. | | | | | |
| 4 | Frekuensi suara di tempat kerja tidak mengganggu konsentrasi kerja karyawan. | | | | | |
| 5 | Kerjasama dalam tim berjalan dengan baik tanpa terjadi kesalahpahaman. | | | | | |

D. Variabel “Kinerja Karyawan”

| No | Item Pernyataan | STS | TS | CS | S | SS |
|----|---|-----|----|----|---|----|
| 1 | Setiap bulan saya dapat menyelesaikan 5 target pekerjaan yang harus diselesaikan dari perusahaan, | | | | | |
| 2 | Saya dapat bekerja sesuai dengan permintaan pelanggan. | | | | | |
| 3 | Saya mengikuti standar pengerjaan yang sudah ada di perusahaan. | | | | | |
| 4 | Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan perusahaan. | | | | | |

Output Uji Validitas

Uji Validitas

Variabel Kompensasi Finansial (X1)

| | | Correlations | | | | | |
|------|---------------------|--------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | | x1.1 | x1.2 | x1.3 | x1.4 | x1.5 | x1 |
| x1.1 | Pearson Correlation | 1 | ,572** | ,621** | ,041 | ,445** | ,762** |
| | Sig. (2-tailed) | | ,000 | ,000 | ,794 | ,003 | ,000 |
| | N | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 |
| x1.2 | Pearson Correlation | ,572** | 1 | ,479** | ,204 | ,394** | ,742** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | | ,001 | ,195 | ,010 | ,000 |
| | N | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 |
| x1.3 | Pearson Correlation | ,621** | ,479** | 1 | ,497** | ,550** | ,876** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,001 | | ,001 | ,000 | ,000 |
| | N | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 |
| x1.4 | Pearson Correlation | ,041 | ,204 | ,497** | 1 | ,400** | ,538** |
| | Sig. (2-tailed) | ,794 | ,195 | ,001 | | ,009 | ,000 |
| | N | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 |
| x1.5 | Pearson Correlation | ,445** | ,394** | ,550** | ,400** | 1 | ,732** |
| | Sig. (2-tailed) | ,003 | ,010 | ,000 | ,009 | | ,000 |
| | N | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 |
| x1 | Pearson Correlation | ,762** | ,742** | ,876** | ,538** | ,732** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | |
| | N | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 |

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

□

Variabel Stres Kerja (X2)

Correlations

| | x2.1 | x2.2 | x2.3 | x2 |
|--------------------------|--------|--------|--------|--------|
| x2.1 Pearson Correlation | 1 | ,758** | ,440** | ,850** |
| x2.1 Sig. (2-tailed) | | ,000 | ,004 | ,000 |
| x2.1 N | 42 | 42 | 42 | 42 |
| x2.2 Pearson Correlation | ,758** | 1 | ,590** | ,912** |
| x2.2 Sig. (2-tailed) | ,000 | | ,000 | ,000 |
| x2.2 N | 42 | 42 | 42 | 42 |
| x2.3 Pearson Correlation | ,440** | ,590** | 1 | ,802** |
| x2.3 Sig. (2-tailed) | ,004 | ,000 | | ,000 |
| x2.3 N | 42 | 42 | 42 | 42 |
| x2 Pearson Correlation | ,850** | ,912** | ,802** | 1 |
| x2 Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | |
| x2 N | 42 | 42 | 42 | 42 |

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

Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Correlations

| | | x3.1 | x3.2 | x3.3 | x3.4 | x3.5 | x3 |
|------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| x3.1 | Pearson Correlation | 1 | ,165 | ,013 | ,153 | ,231 | ,531** |
| | Sig. (2-tailed) | | ,296 | ,935 | ,332 | ,142 | ,000 |
| | N | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 |
| x3.2 | Pearson Correlation | ,165 | 1 | ,292 | ,174 | ,139 | ,575** |
| | Sig. (2-tailed) | ,296 | | ,061 | ,272 | ,381 | ,000 |
| | N | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 |
| x3.3 | Pearson Correlation | ,013 | ,292 | 1 | ,287 | ,258 | ,597** |
| | Sig. (2-tailed) | ,935 | ,061 | | ,065 | ,099 | ,000 |
| | N | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 |
| x3.4 | Pearson Correlation | ,153 | ,174 | ,287 | 1 | ,370* | ,636** |
| | Sig. (2-tailed) | ,332 | ,272 | ,065 | | ,016 | ,000 |
| | N | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 |
| x3.5 | Pearson Correlation | ,231 | ,139 | ,258 | ,370* | 1 | ,685** |
| | Sig. (2-tailed) | ,142 | ,381 | ,099 | ,016 | | ,000 |
| | N | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 |
| x3 | Pearson Correlation | ,531** | ,575** | ,597** | ,636** | ,685** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | |
| | N | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 |

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

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

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

| | | y1 | y2 | y3 | y4 | y |
|----|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| y1 | Pearson Correlation | 1 | ,403** | ,442** | ,450** | ,721** |
| | Sig. (2-tailed) | | ,008 | ,003 | ,003 | ,000 |
| | N | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 |
| y2 | Pearson Correlation | ,403** | 1 | ,447** | ,675** | ,825** |
| | Sig. (2-tailed) | ,008 | | ,003 | ,000 | ,000 |
| | N | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 |
| y3 | Pearson Correlation | ,442** | ,447** | 1 | ,388* | ,745** |
| | Sig. (2-tailed) | ,003 | ,003 | | ,011 | ,000 |
| | N | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 |
| y4 | Pearson Correlation | ,450** | ,675** | ,388* | 1 | ,807** |
| | Sig. (2-tailed) | ,003 | ,000 | ,011 | | ,000 |
| | N | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 |
| y | Pearson Correlation | ,721** | ,825** | ,745** | ,807** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | |
| | N | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 |

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

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

Output Uji Reliabilitas

Variabel Kompensasi Finansial (X1)

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 42 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 42 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .789 | 6 |

Variabel Stres Kerja (X2)

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 42 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 42 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .847 | 4 |

Variabel Lingkungan Kerja (X3)**Case Processing Summary**

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 42 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 42 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .736 | 6 |

Variabel Kinerja Karyawan (Y)**Case Processing Summary**

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 42 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 42 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .807 | 5 |

Output Analisis Regresi Linier Berganda

a. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | .321 | 2.002 | | .161 | .873 |
| | X1 | .295 | .054 | .531 | 5.496 | .000 |
| | X2 | -.262 | .096 | -.264 | -2.729 | .010 |
| | X3 | .351 | .078 | .445 | 4.521 | .000 |

a. Dependent Variable: Y

b. Uji F

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 57.468 | 3 | 19.156 | 26.858 | .000 ^b |
| | Residual | 27.103 | 38 | .713 | | |
| | Total | 84.571 | 41 | | | |

a. Dependent Variable: Y

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

c. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .824 ^a | .680 | .654 | .845 |

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

b. Dependent Variable: Y

Output Uji Multikolinearitas**Variables Entered/Removed^a**

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|-------------------------|-------------------|--------|
| 1 | x3, x2, x1 ^b | . | Enter |

a. Dependent Variable: y

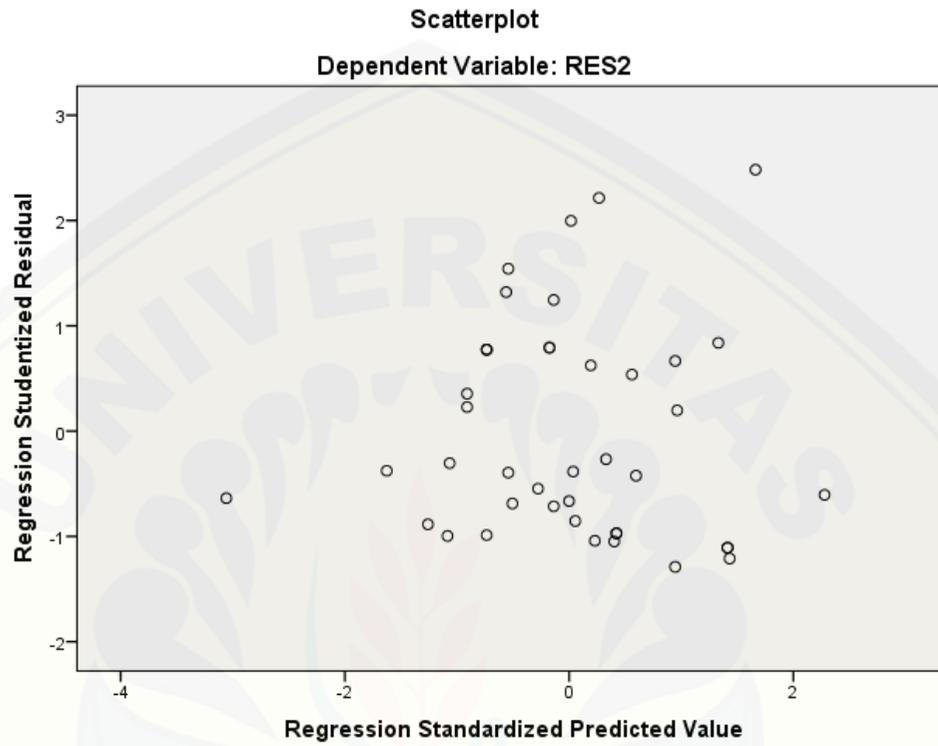
b. All requested variables entered.

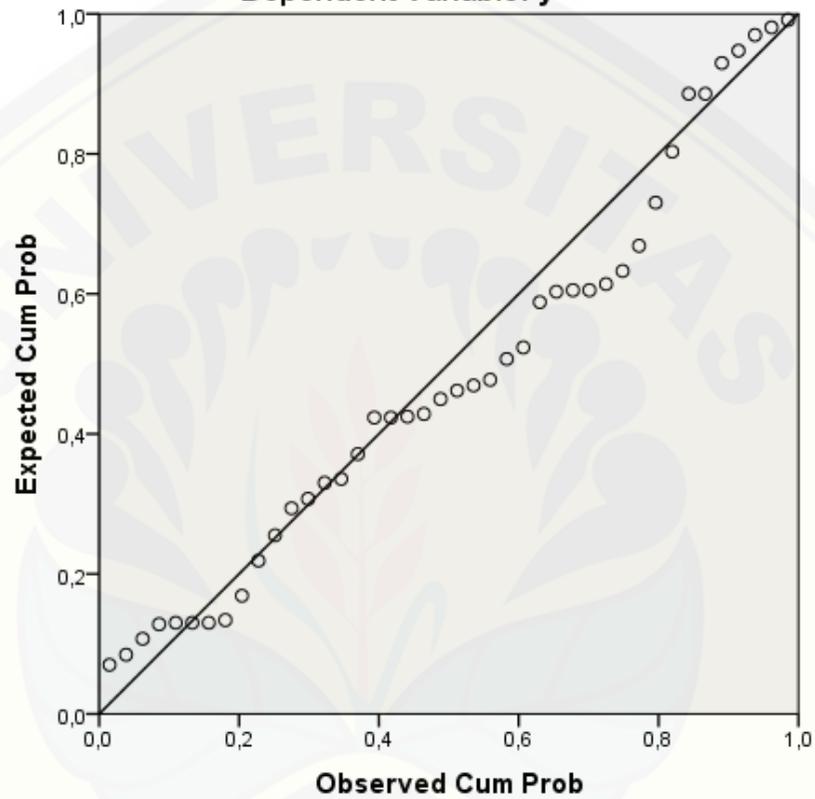
Coefficients^a

| Model | Collinearity Statistics | | |
|-------|-------------------------|------|-------|
| | Tolerance | VIF | |
| 1 | x1 | ,902 | 1,108 |
| | x2 | ,904 | 1,106 |
| | x3 | ,869 | 1,150 |

a. Dependent Variable: y

Output Uji Heteroskedastisitas



Output Uji Normalitas**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**
Dependent Variable: y

Output Uji Hipotesis**Uji F****ANOVA^a**

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 57.468 | 3 | 19.156 | 26.*58 | .000 ^b |
| | Residual | 27.103 | 38 | .713 | | |
| | Total | 84.571 | 41 | | | |

a. Dependent Variable: Y

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

Uji t**Coefficients^a**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | .321 | 2.002 | | .161 | .873 |
| | X1 | .295 | .054 | .531 | 5.496 | .000 |
| | X2 | -.262 | .096 | -.264 | -2.729 | .010 |
| | X3 | .351 | .078 | .445 | 4.521 | .000 |

a. Dependent Variable: Y