

**PENGARUH STRES KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
PRODUKTIVITAS KARYAWAN CV FAJAR JAYA
PURWOKERTO**



SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Prof KH Saifuddin Zuhri Purwokerto Untuk Memenuhi Salah Satu
Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)**

Oleh :

**SYITTA FAJAR KHUMAIRA
NIM. 1717201042**

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN PROF KH SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
2022**

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya :

Nama : Syitta Fajar Khumaira

NIM : 1717201042

Jenjang : S-1

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Jurusan : Ekonomi Syariah

Program Studi : Ekonomi Syariah

Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas
Karyawan CV Fajar Jaya.

Menyatakan bahwa naskah skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali dalam bentuk bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Purwokerto, 3 Januari 2022

Saya vane menyatakan



Syitta Fajar Khumaira

NIM. 1717201042

NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada:

Yth: Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof KH Saifuddin Zuhri
Purwokerto

di- Purwokerto

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah melakukan bimbingan, telaah, arahan dan koreksi terhadap penulisan skripsi dari saudari Syitta Fajar Khumaira NIM. 1717201042 yang berjudul:

**Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan
CV Fajar Jaya Purwokerto**

Saya berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Dekan Fakultas Ekonomi Syariah dan Bisnis Islam, UIN Prof KH Saifuddin Zuhri Purwokerto untuk diujikan dalam rangka memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E).

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.



Purwokerto, 3 Januari 2022

Pembimbing



Anggita Isty Intansari S.H.I.,M.E.I

NIDN.2031078802



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53128
Telp: 0281-636624, Fax: 0281-636553, Website: febi.uinsaizu.ac.id

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi Berjudul

Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan CV Fajar Jaya Purwokerto

Yang disusun oleh Saudara Syitta Fajar Khumaira NIM. 1717201042 Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto, telah diujikan pada hari Kamis tanggal 20 Januari 2022 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E.) oleh Sidang Dewan Penguji Skripsi.

Ketua Sidang/Penguji


Inu Solikhin, M.Ag.
NIP. 19720805 200112 1 002

Sekretaris Sidang/Penguji


Akhms Fuadatis S, S.E., M.Si
NIDN. 2009039301

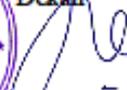
Pembimbing/Penguji


Anggita Isty Intansari, S.H.I., M.E.I
NIDN. 2031078802

Purwokerto, 03 Februari 2022

Mengetahui/Mengesahkan
Dekan




Dr. H. Jamal Abdul Aziz, M.Ag.
NIP. 19730921 200212 1 004

**Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan
CV Fajar Jaya Purwokerto**

**Syitta Fajar Khumaira
NIM. 1717201042**

E-mail: syittakahaa@gmail.com

**Jurusan Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam
UIN Prof KH Saifuddin Zuhri**

ABSTRAK

Produktivitas karyawan adalah rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja. Salah satunya stres kerja dan kompensasi merupakan faktor yang mempengaruhi produktivitas pada seorang karyawan. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah stres kerja dan kompensasi berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap produktivitas karyawan di CV Fajar Jaya Purwokerto.

Penelitian ini merupakan penelitian *survey* dengan menggunakan analisis penelitian kuantitatif. Sampel yang digunakan adalah *purposive sampling* yaitu penentuan sampel menggunakan pertimbangan tertentu. Sampel penelitian ini adalah karyawan bagian produksi CV Fajar Jaya Purwokerto dengan jumlah 140 responden. Sumber data dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer pada penelitian ini diperoleh dari kuisisioner, dokumentasi, serta wawancara, sedangkan data sekunder pada penelitian ini diperoleh dari berita, jurnal, dan buku. Uji keabsahan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas. Metode analisis data dengan metode analisis regresi linear berganda. Dengan pengujian hipotesis dengan uji t, uji determinan (R^2), dan uji F.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada CV Fajar Jaya Purwokerto, yang dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,652 > 1,28776$); 2) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada CV Fajar Jaya Purwokerto, yang dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,697 > 1,28776$); 3) Stres Kerja dan Kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada CV Fajar Jaya Purwokerto, yang dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} 36,889 > F_{tabel} 3,06$. Simpulan dari penelitian ini terbukti bahwa stres kerja dan kompensasi berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap produktivitas karyawan.

Kata Kunci : stres kerja, kompensasi, produktivitas karyawan

***The Effect of Work Stress and Compensation on Employee Productivity on
CV Fajar Jaya Purwokerto***

**Syitta Fajar Khumaira
NIM. 1717201042**

E-mail: syittakahaa@gmail.com

***Islamic Economics Department, Economics and Islamic Business Faculty
State Islamic University Prof KH Saifuddin Zuhri Purwokerto***

ABSTRACT

Employee productivity is the ratio of the work to the time required to produce the product of a workforce. One of them is work stress and compensation are factors that influence productivity to employees. The purpose of this study is to determine whether work stress and compensation partially and simultaneously influence productivity employee at CV Fajar Jaya Purwokerto.

This research is a survey research using quantitative research analysis. The sample used is purposive sampling, namely determining the sample using certain considerations. The sample of this study were employees of the production division of CV Fajar Jaya Purwokerto with a total of 140 respondents. Sources of data in this study using primary data and secondary data. Primary data in this study were obtained from questionnaires, documentation, and interviews, while secondary data in this study were obtained from news, journals, and books. The validity test of the data used in this study is the validity test and reliability test. The classical assumption test used is the normality test, heteroscedasticity test, and multicollinearity test. Data analysis method with multiple linear regression analysis method. By testing the hypothesis with t test, determinant test (R^2), and F test.

The results showed that 1) Work Stress had a positive and significant effect on employee productivity at CV Fajar Jaya Purwokerto, as evidenced by the value of $t_{count} > t_{table}$ ($2,652 > 1,28776$); 2) Compensation has a positive and significant effect on employee productivity at CV Fajar Jaya Purwokerto, as evidenced by the value of $t_{count} > t_{table}$ ($7,697 > 1,28776$); 3) Work Stress and Compensation simultaneously effect employee productivity at CV Fajar Jaya Purwokerto, as evidenced by the value $F_{count}36,889 > F_{table}3,06$. The conclusion of this study is that work stress and compensation partially and simultaneously influence employee productivity.

Keywords: work stress, compensation, employee productivity

MOTTO

“Apa yang melewatkanmu tidak akan pernah menjadi takdirku, dan apa yang ditakdirkan untukku tidak akan pernah melewatkanmu.”

– Umar bin Khattab



PEDOMAN TRANSLITERASI BAHASA ARAB-INDONESIA

Transliterasi kata-kata yang dipakai dalam penelitian skripsi ini perpedoman pada Surat Keputusan Bersama antara Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor: 158/1987 dan Nomor: 0543 b/U/1987.

Konsonan tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	ša	š	es (dengan titik di atas)
ج	jim	J	Je
ح	ħa	H	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha'	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Žal	Ž	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra'	R	Er
ز	Za	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	syin	Sy	es dan ye
ص	šad	S	es (dengan titik di bawah)
ض	ḍ'ad	D	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭa	T	te (dengan titik di bawah)
ظ	ẓa	Z	zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	'	koma terbalik keatas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa'	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	lam	L	'el
م	Mim	M	'em
ن	Nun	N	'en
و	Waw	W	W
ه	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya'	Y	Ye

Konsonan Rangkap karena syaddah ditulis rangkap

عدة	Ditulis	'iddah
-----	---------	--------

Ta'marbutah di akhir kata bila dimatikan ditulis h5

حكمة	Ditulis	Hikmah	جزية	Ditulis	Jizyah
------	---------	--------	------	---------	--------

(Ketentuan ini tidak dapat diperlakukan pada kata-kata Arab yang sudah terserap ke dalam Bahasa Indonesia, seperti zakat, salat dan sebagainya, kecuali bila dikehendaki lafal aslinya).

- a. Bila diikuti dengan kata sandang "al" serta bacaan ke dua itu terpisah, maka ditulis dengan h.

كرامة الاولياء	Ditulis	Karâmah al-auliyâ'
----------------	---------	--------------------

- b. Bila ta'marbutah hidup atau dengan harakat, fathah atau kasrah atau dammah ditulis dengan t

زكاة لغير	Ditulis	Zakât al-fitr
-----------	---------	---------------

Vokal pendek

َ	Fathah	Ditulis	A
ِ	Kasrah	Ditulis	I
ُ	Dammah	Ditulis	U

Vokal panjang

1.	Fathah + alif	Ditulis	A
	جاهلية	Ditulis	Jâhiliyah
2.	Fathah + ya" mati	Ditulis	A
	تنس	Ditulis	Tansa
3.	Kasrah + ya" mati	Ditulis	I
	كريم	Ditulis	Karîm
4.	Dammah + wawu mati	Ditulis	U
	فروض	Ditulis	Fûrud

Vokal rangkap

1.	Fathah + ya" mati	Ditulis	Ai
	بينكم	Ditulis	Bainakum
2.	Fathah + wawu mati	Ditulis	Au
	قول	Ditulis	Qaul

Vokal pendek yang berurutan dalam satu kata dipisahkan apostrof

أنتم	Ditulis	a'antum
أعدت	Ditulis	u'iddat

c. Kata sandang alif + lam

1. Bila diikuti huruf qomariyyah

القياس	Ditulis	Al-qiyâs
--------	---------	----------

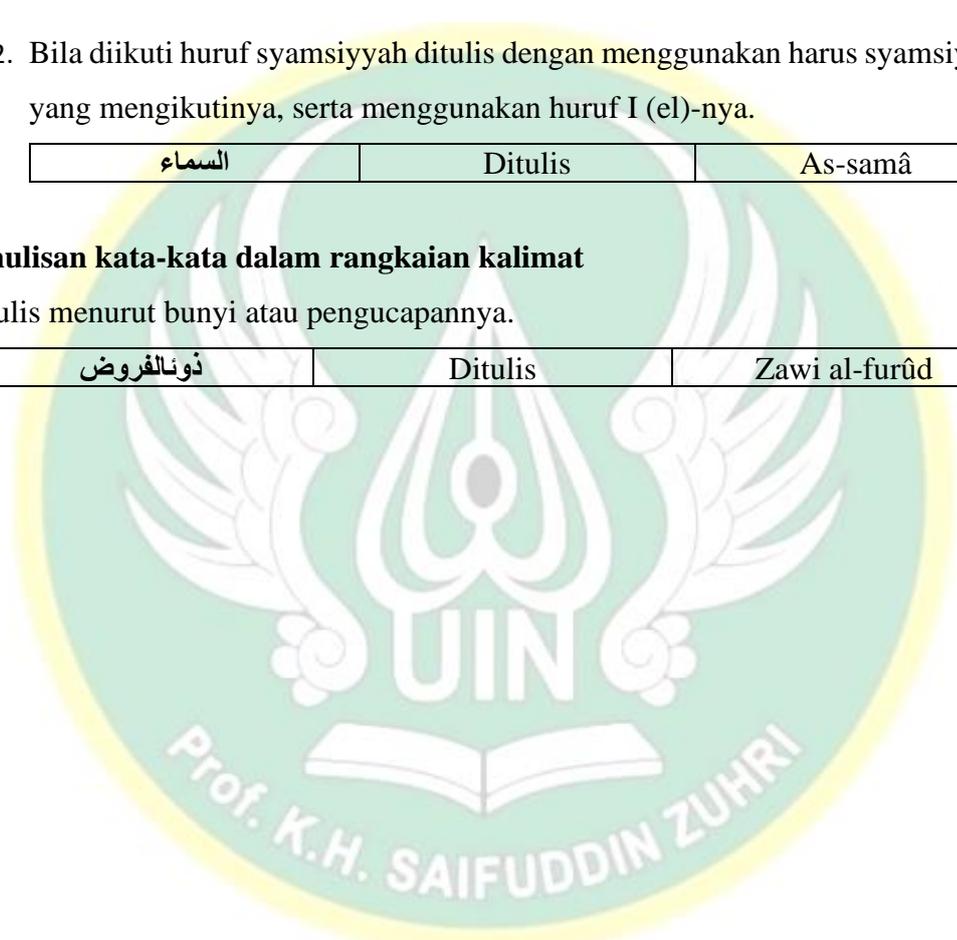
2. Bila diikuti huruf syamsiyyah ditulis dengan menggunakan huruf syamsiyyah yang mengikutinya, serta menggunakan huruf I (el)-nya.

السماء	Ditulis	As-samâ
--------	---------	---------

Penulisan kata-kata dalam rangkaian kalimat

Ditulis menurut bunyi atau pengucapannya.

ذونالفروض	Ditulis	Zawi al-furûd
-----------	---------	---------------



KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum. Wr. Wb.

Alhamdulillah rabbil'alamin, puji syukur penulis panjatkan atas limpahan rahmat, hidayah, dan ridho dari Allah SWT, sehingga penulis dapat menyusun skripsi ini, yang berjudul "Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada CV Fajar Jaya". Selama proses penyelesaian skripsi ini banyak pihak-pihak yang memberi dukungan berupa bantuan tenaga dan pemikiran baik moril maupun materil dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis dengan kerendahan hati menghaturkan rasa syukur dan terimakasih kepada:

1. Dr. K.H Moh. Roqib, M.Ag, selaku Rektor UIN Prof KH Saifuddin Zuhri Purwokerto.
2. Dr. H. Jamal Abdul Aziz, M.Ag, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof KH Saifuddin Zuhri Purwokerto.
3. Dewi Laela Hilyatin, S.E., M.S.I, selaku Ketua jurusan Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof KH Saifuddin Zuhri Purwokerto.
4. Iin Solikhin, M.Ag, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof KH Saifuddin Zuhri Purwokerto.
5. Anggita Isty Intansari S.H.I.,M.E.I selaku Dosen Pembimbing, terimakasih atas kesabarannya dalam memberikan bimbingan dan memotivasi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
6. Segenap Dosen dan Karyawan UIN Prof KH Saifuddin Zuhri Purwokerto yang telah memberikan Ilmu Pengetahuan dan Pendidikan sehingga dapat menyelesaikan Skripsi ini.
7. Seluruh staff administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof KH Saifuddin Zuhri Purwokerto.
8. Pihak CV Fajar Jaya Purwokerto, Ibu Rakita, selaku staff HRD perusahaan beserta semua karyawan yang telah membantu penulis dalam menyusun skripsi.

9. K.H. Muhammad Toha 'Alaway Al-Hafidz dan Ibu Nyai Hj. Tasdiqoh beserta keluarga besar Pondok Pesantren Ath-Thohiriyyah Karangsalam yang selalu penulis harapkan berkah ilmu dan nasihatnya.
10. Keluarga tercinta, Bapak Machrur (Alm), Ibu Musrinah, Mas Oji, Mba Uun, Mba Rahmah, Mas Fahmi, Mba Ica, dan adikku Uli terimakasih atas motivasi dan bimbingan, doa dan dukungannya serta terimakasih atas semua perhatian dan kasih sayang yang telah diberikan selama ini.
11. Saudara perempuanku Fani Septianti, serta sahabat-sahabatku Ernawati, Melia Winda, Reza Amalia, Sefianti Nur C, Puji Astuti, Dea Ismayana, Zahrotussyifa, Dewi Indras, Diah Sasi, dan grup temen ngobrol, terimakasih dukungannya dan telah membantu. Semoga tetap terjalin persaudaraan dan persahabatan walaupun telah terpisah jarak dan waktu.
12. Teman-teman pondokku, terutama Hujroti Jannati dan Nurun Najah Squad.
13. Teman-teman seperjuangan kelas Ekonomi Syari'ah A angkatan tahun 2017. Semoga tercapai semua cita-cita kalian dan semangat dalam menggapai kesuksesan.
14. Semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu-persatu yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
15. The last but not least thank me, untuk tidak menyerah.

Semoga Allah SWT melimpahkan karunia dan nikmat-Nya pada kita semua. Penulis menyadari bahwa penelitian skripsi ini tidak sempurna dan masih banyak kekurangan. Oleh karena itu, Penulis mohon maaf dan mengharapkan kritikan membangun dari semua pihak sehingga skripsi ini dapat lebih baik. Akhirnya peneliti berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca umumnya dan peneliti sendiri khususnya.

Purwokerto, 3 Januari 2022

Penulis



Syitta Fajar Khumaira
NIM. 1717201042

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
NOTA DINAS PEMBIMBING.....	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
MOTTO	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN	viii
KATA PENGANTAR.....	xi
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORI	8
A. Kajian Pustaka	8
B. Kerangka Teori	11
1. Stres Kerja	11
2. Kompensasi	16
3. Produktivitas.....	23
C. Landasan Teologis	28
D. Kerangka Pemikiran.....	32
E. Hipotesis	34
BAB III METODE PENELITIAN	35
A. Jenis Penelitian.....	35
B. Tempat dan Waktu Penelitian	35

C. Populasi dan Sampel Penelitian	35
D. Sumber Data.....	37
E. Variabel dan Indikator Penelitian	37
F. Pengumpulan Data Penelitian	39
G. Teknik Pengujian	39
1. Uji Validitas	40
2. Uji Rehabilitas.....	40
H. Teknik Analisis Data.....	40
1. Uji Asumsi Klasik	40
2. Analisis Regresi Linear Berganda.....	42
3. Uji Hipotesis.....	43
BAB IV PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN	45
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	45
1. Profil Singkat CV Fajar Jaya.....	45
2. Visi CV Fajar Jaya	45
3. Misi CV Fajar Jaya.....	45
4. Struktur Organisasi CV Fajar Jaya.....	45
5. Alur Produksi CV Fajar Jaya	48
B. Karakteristik Responden.....	50
C. Analisis Hasil Penelitian.....	52
1. Uji Keabsahan Data.....	52
2. Uji Asumsi Klasik	54
3. Analisis Regresi Linear Berganda.....	56
4. Uji Hipotesis.....	57
D. Pembahasan Hasil Penelitian	60
BAB V PENUTUP.....	64
A. Kesimpulan	64
B. Saran	65

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYATHIDUP

DAFTAR TABEL

- Tabel. 1. 1. : Daftar Produksi CV Fajar Jaya
- Tabel. 2. 1. : Penelitian Terdahulu
- Tabel. 3. 1. : Data Jumlah Karyawan CV Fajar Jaya
- Tabel. 3. 2. : Indikator Variabel
- Tabel. 4. 1. : Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Pada Karyawan Bagian Produksi CV Fajar Jaya
- Tabel. 4. 2. : Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Pada Karyawan Bagian Produksi CV Fajar Jaya
- Tabel. 4. 3. : Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Pada Karyawan Bagian Produksi CV Fajar Jaya
- Tabel. 4. 4. : Validitas Variabel Stres Kerja
- Tabel. 4. 5. : Validitas Variabel Kompensasi
- Tabel. 4. 6. : Validitas Variabel Produktivitas Karyawan
- Tabel. 4. 7. : Hasil Uji Realibilitas
- Tabel. 4. 8. : Hasil Uji Normalitas
- Tabel. 4. 9. : Hasil Uji Multikolinearitas
- Tabel. 4. 10. : Hasil Uji Heteroskedastisitas
- Tabel. 4. 11. : Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
- Tabel. 4. 12. : Hasil Uji Parsial (Uji t)
- Tabel. 4. 13. : Hasil Uji Simultan (Uji F)
- Tabel. 4. 14. : Hasil Uji Determinan (R^2)

DAFTAR GAMBAR

- Gambar 2.1 : Teori Abraham H Maslow
Gambar 2.2 : Teori Clayton Alderfer
Gambar 2.3 : Teori Herzberg
Gambar 2.4 : Kerangka Pemikiran
Gambar 4.1 : Struktur Organisasi CV Fajar Jaya
Gambar 4.2 : Alur Produksi CV Fajar Jaya



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Pedoman Wawancara
- Lampiran 2 : Data Hasil Wawancara
- Lampiran 3 : Kuesioner Penelitian
- Lampiran 4 : Data Tabulasi Responden
- Lampiran 5 : Hasil Uji Validitas
- Lampiran 6 : Hasil Uji Reliabilitas
- Lampiran 7 : Hasil Uji Asumsi Klasik
- Lampiran 8 : Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
- Lampiran 9 : Dokumentasi Penelitian
- Lampiran 10 : Surat Permohonan Riset Penelitian
- Lampiran 11 : Surat Keterangan Telah Melakukan Riset
- Lampiran 12 : Daftar Riwayat Hidup



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi dalam mencapai tujuannya bergantung kepada sumber daya manusia yang dimilikinya. Tanpa adanya sumber daya manusia yang kompeten mustahil suatu organisasi akan bertahan. Manajemen sumber daya manusia memiliki fungsi diantaranya mengatur sumber daya manusia pada suatu organisasi. Menurut Mangkunegara (2017) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang dimiliki karyawan. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu karyawan.

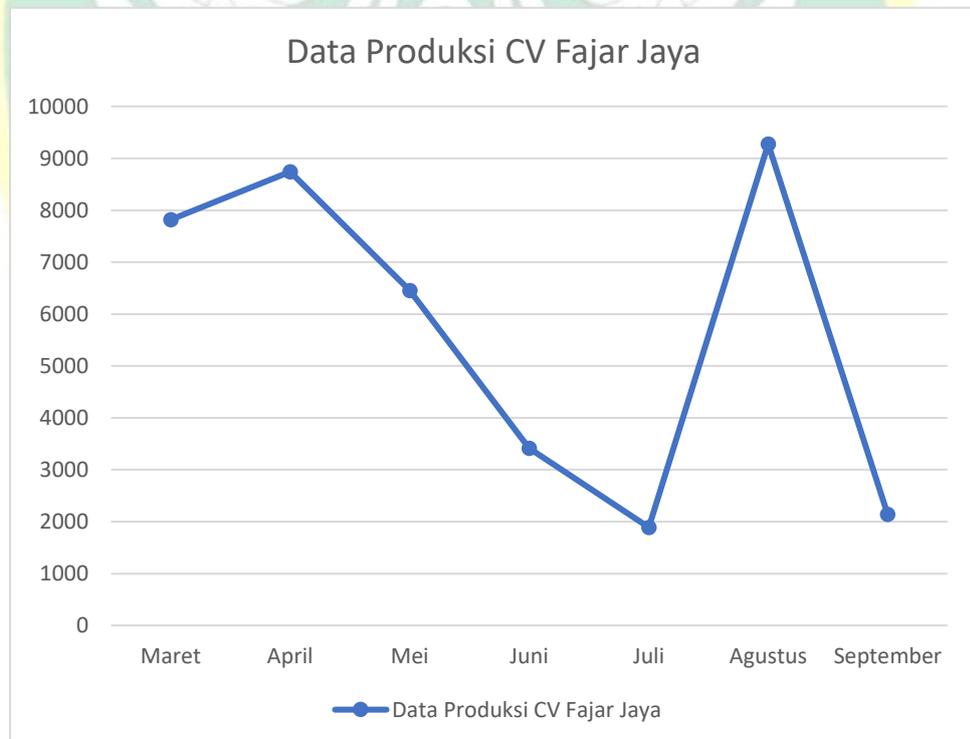
Usaha garmen merupakan industri manufaktur terbesar ketiga di Indonesia. Persaingan pasar terutama dengan produk dari Cina, membuat Indonesia menjadikan garmen dan tekstil menjadi salah satu industri strategis nasional yang harus mampu berdaya saing. Peningkatan daya saing tersebut bukan untuk skala besar saja tetapi lebih ditamakan skala menengah dan skala kecil (Prasertawati, 2020). Salah satu badan usaha dalam bidang pembuatan pakaian dengan sistem garmen yang berada di Purwokerto adalah CV Fajar Jaya terletak di Jalan KS Tubun No.40 Purwokerto, CV ini memiliki visi dan misi menjadi perusahaan garmen yang berintegritas profesional meningkatkan kesejahteraan karyawan CV Fajar Jaya.

Berdasarkan visi misi di atas CV Fajar Jaya dituntut untuk selalu siap dalam memenuhi setiap pesanan dan kepuasan konsumen, mensejahterakan karyawan, serta dapat meningkatkan tingkat produksinya. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat produksi suatu perusahaan adalah produktivitas karyawan. Produktivitas karyawan sendiri menjadi salah satu masalah yang harus diselesaikan oleh perusahaan terlebih lagi dengan iklim persaingan usaha yang semakin meningkat.

Penting bagi perusahaan untuk memerhatikan sumber daya manusia yang dimilikinya. Karena, sumber daya manusia berperan aktif dalam

pengambilan keputusan dalam organisasi. Semua potensi sumber daya manusia seperti karya, dorongan, akal, akan berpengaruh terhadap keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia, sebaliknya sumber daya manusia pula dapat menciptakan inefisiensi serta pemborosan dalam segala bentuknya (Sutrisno, 2019).

Sumber daya manusia yang terlibat dalam kegiatan produksi suatu perusahaan akan berpengaruh terhadap tingkat produktivitas perusahaan. Dalam menjalankan perusahaan, CV Fajar Jaya memiliki karyawan sebagai sumber daya manusia untuk mencapai target produksi. Berdasarkan data yang diperoleh dari perusahaan, saat ini kegiatan produksi yang dilakukan oleh karyawan CV Fajar Jaya seringkali belum memenuhi target yang telah ditetapkan. Adapun data hasil produksi CV Fajar Jaya dalam enam bulan terakhir adalah sebagai berikut:



Gambar 1.1 Grafik Produksi CV Fajar Jaya

Tabel. 1. 1.
Data Produksi CV Fajar Jaya

Periode	Jumlah Produksi
Maret	7816
April	8744
Mei	6454
Juni	3413
Juli	1890
Agustus	9274
September	2144

Sumber : CV Fajar Jaya

Berdasarkan data produksi di atas, jumlah produksi bulanan CV Fajar Jaya masih belum stabil. Untuk itu CV Fajar Jaya perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawannya. Handoko (2011) berpendapat ada 13 faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan diantaranya adalah tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, hubungan industrial, teknologi, sarana produksi, manajemen, dan kesempatan berprestasi.

Michac (Wulansari, 2020) menyebutkan faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah buruknya pelatihan dalam organisasi, kerusakan mesin, tidak adanya penetapan mengenai standar kinerja, kurangnya perencanaan dan juga motivasi, perubahan, buruknya tata letak, tempat kerja dan lingkungan kerja yang buruk, kurangnya pengorganisasian kerja, rendahnya pengawasan, stres kerja tinggi, banyaknya jam lembur, gagalnya pengontrolan, kurangnya komunikasi yang baik, tidak mengidentifikasi tujuan organisasi, kurangnya kreatifitasan, dan konflik kerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan adalah stres kerja. Stres kerja merupakan faktor yang banyak dialami oleh pekerja seperti yang dilansir pada laman Kompas bahwa berdasarkan *survey* yang dilakukan oleh PPM Manajemen Indonesia pada Tahun 2020 tentang tingkat stres kerja para karyawan menunjukkan bahwa 80% dari para karyawan mengalami stres kerja dimasa pandemi. Kekhawatiran akan

keselamatan serta kesehatan anggota keluarga menjadi penyebab terbesar stres kerja para karyawan (Diakses pada tanggal 16 September 2021).

Teori *The Job Demands-Control-Support Model of Work Design* merupakan salah satu dari teori stres kerja. Teori ini menjelaskan bahwa *job demand* memiliki dimensi yang berkaitan dengan persepsi seseorang mengenai seberapa keras seseorang bekerja, dimana subdimensi yang digunakan adalah beban kerja, tekanan dalam waktu, dan *personal conflict* (Karasek & Theorell, 1990). Menurut Smith (Dhania, 2010) terdapat empat faktor yang mempengaruhi stres kerja salah satu faktor yang berpengaruh yakni beban kerja.

Penambahan beban kerja dilakukan oleh CV Fajar Jaya Purwokerto pada Bulan April 2021. CV Fajar Jaya menaikkan target produksinya sebesar 250 pcs per hari di mana pada periode sebelumnya target produksi hanya 200 pcs per hari yang artinya terdapat penambahan beban sebesar 50 pcs perhari. Penambahan beban kerja harus diperhatikan karena manusia memiliki keterbatasan dari segi psikis. Beban kerja yang diberikan secara tepat akan meningkatkan kemampuan para pekerja dalam melakukan kegiatan produksi (Manoppo, 2021).

Stres kerja diperlukan karena apabila tidak ada stres kerja maka produktivitas karyawan akan menurun karena tidak adanya tuntutan dalam pekerjaan mereka. Sejalan dengan meningkatnya stres produktivitas akan juga akan cenderung naik karena stres kerja membantu karyawan dalam mengarahkan sumber daya yang dibutuhkan dalam bekerja (Tanjung, 2018). Penelitian yang dilakukan oleh Razy (2019) menyatakan bahwa stres kerja memiliki dampak positif terhadap produktivitas.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan yaitu faktor kompensasi. Sastrohadiwiry (2003) berpendapat bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan.

Ada dua bentuk dari kompensasi karyawan menurut Simamora (Fauziah, 2016) yakni kompensasi secara langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi secara langsung terdiri dari gaji, upah, serta intensif. Sedangkan kompensasi secara tidak langsung terdiri dari tunjangan yang menghasilkan pendapat (*income*), program tunjangan yang dapat dilihat sebagai peluang bagi karyawan, dan fasilitas yang merupakan tunjangan bagu pimpinan perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh penulis, saat ini karyawan CV Fajar Jaya memberikan kompensasi terhadap para karyawannya berupa upah harian untuk bagian produksi yang diberikan secara bulanan. Selain itu, CV Fajar Jaya juga memberikan tunjangan dan jaminan sosial. Tunjangan yang diberikan biasanya diberikan kepada karyawan pada saat Hari Raya Idul Fitri, sedangkan jaminan sosial yang diberikan kepada karyawan berupa BPJS baik BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan yang akan aktif setelah karyawan bekerja lebih dari satu tahun.

Kompensasi sangat penting bagi karyawan karena kompensasi merupakan sumber penghasilan bagi para karyawan. Tingkat besar kecil nya kompensasi karyawan sangat berkaitan dengan tingkat pendidikan, tingkat jabatan, serta masa kerja karyawan. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja, motivasi kerja, dan hasil kerja (Mangkunegara, 2017). Saat ini, walaupun target produksi yang harus dicapai oleh karyawan meningkat akan tetapi kompensasi yang didapat oleh para karyawan tidak ikut bertambah seperti bertambahnya target produksi.

Kompensasi sering menjadi masalah yang memunculkan konflik antara pekerja dengan perusahaan. Para pekerja seringkali melakukan aksi demo yang menuntut pemenuhan serta pemberian upah yang layak oleh perusahaan. Dilansir dari laman website Kompas (diakses tanggal 16 September 2021) pada peringatan Hari Buruh Nasional tanggal 1 Mei 2021 sebanyak 50.000 pekerja yang tergabung dalam KSPI (Konfederasi Serikat

Pekerja Indonesia) melakukan aksi demo dengan tuntutan agar Hakim Mahkamah Konstitusional mengabulkan uji formil yang diajukan perwakilan buruh terhadap UU No 11 Tahun 2020 tentang cipta kerja. Dimana menurut Presiden KSPI Said Iqbal UU Cipta Kerja berpotensi menghilangkan kepastian kerja, kepastian pendapatan, dan jaminan sosial bagi para pekerja.

Stres apabila tidak ditangani dengan baik maka akan menyebabkan individu tidak sehat, tidak termotivasi, dan kurang produktif, sehingga akan kurang berhasilnya mereka dalam mendukung kegiatan organisasi (Suryani, 2018). Begitu pula faktor kompensasi, keberhasilan perusahaan dalam menentukan kompensasi yang layak terhadap karyawannya akan menentukan bagaimana kualitas SDM yang mereka punya dalam bekerja, yang secara langsung akan berdampak terhadap efektivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya, serta keberlangsungan perusahaan terhadap iklim dunia usaha yang semakin kompetitif (Dwianto, 2019).

Berdasarkan data sekunder dari perusahaan, dapat dilihat bahwa terdapat peningkatan jumlah produksi beban kerja karyawan, namun jumlah upah yang diterima tidak meningkat. Sehingga penulis ingin mengetahui, apakah hal tersebut dapat mempengaruhi produktivitas karyawan. Oleh karena itu, penulis ingin melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Stress Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan CV Fajar Jaya”.

Dari latar belakang masalah yang sudah dikemukakan di atas maka peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Stres kerja dan Kompensasi terhadap Produktivitas Karyawan CV Fajar Jaya”.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan CV Fajar Jaya?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan CV Fajar Jaya?
3. Apakah stres kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan CV Fajar Jaya?

C. Tujuan dan Kegunaan

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, tujuan dan manfaat yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah :

1) Tujuan

- a. Untuk mengetahui apakah stres kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan CV Fajar Jaya.
- b. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan CV Fajar Jaya.
- c. Untuk mengetahui apakah stres kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan CV Fajar Jaya.

2) Manfaat

a. Teoritis

Menjadi tambahan referensi penelitian tentang pengaruh stres kerja dan kompensasi terhadap produktivitas karyawan CV Fajar Jaya.

b. Praktis

- 1) Bagi peneliti, menambah pengetahuan tentang pengaruh stres kerja dan kompensasi secara bersama sama terhadap produktivitas karyawan CV Fajar Jaya.
- 2) Bagi Perusahaan, dapat dijadikan sebagai masukan dan saran dalam peningkatan produktivitas karyawan CV Fajar Jaya dengan melihat faktor stres kerja dan kompensasi.
- 3) Bagi mahasiswa, dapat menambah wawasan pengetahuan serta teknologi

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Pustaka

Penelitian ini dilakukan karena stres kerja masih menjadi permasalahan pekerja di berbagai sektor industri, salah satunya pada sektor garmen. Salah satu pekerja yang memiliki beban kerja tinggi adalah buruh garmen (Suryani, 2020). Serta pertimbangan yang diharapkan nantinya bisa memberikan dampak positif bagi para pelakunya guna meningkatkan produktivitas dalam bekerja.

Sebelum peneliti membahas tentang pengaruh antara stres kerja dan kompensasi terhadap produktivitas karyawan, penulis lampirkan penelitian yang telah ada sebelumnya baik berasal dari jurnal maupun skripsi. Dasar penyusunan skripsi peneliti didasari oleh penelitian yang telah ada. Berikut beberapa penelitian terdahulu yang telah ditambahkan oleh peneliti.

Ading Sunarto dalam jurnalnya yang berjudul “Hubungan Stres kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Bank Mandiri Cluster Cilegon I” berkesimpulan bahwa terdapat hubungan positif antara stres kerja dengan produktivitas karyawan (Sunarto, 2019).

Ewi Mariana dalam jurnalnya yang berjudul “Analisis Kinerja Karyawan dipengaruhi Faktor Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Karyawan Kantor Kecamatan Kapuas Hilir Kabupaten Kapuas” berkesimpulan bahwa kompensasi yang selaras dengan harapan, serta lingkungan kerja yang baik dapat mengakibatkan kinerja karyawan menjadi baik. Motivasi pada karyawan akan menimbulkan keinginan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Mariana, 2017).

Mita Desy Yani dalam jurnalnya yang berjudul “Hubungan Kompensasi Finansial dan Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan PT Dok Dan Perkapalan Surabaya Persero” berkesimpulan bahwa penelitian ini menunjukkan karyawan yang mendapat kompensasi tinggi serta

mempunyai tingkat stres yang sedang menunjukkan kinerja yang baik (Yani, 2016).

Abdul latif dan Wandil Wilanda dalam jurnalnya yang berjudul “Analisis Faktor-Faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan pada Biro Pengadaan Jasa PT Semen Padang Tbk” berkesimpulan bahwa kendala utama yang terdapat dalam produktivitas karyawan biro pengadaan semen yakni faktor kepemimpinan, pendidikan dan pelatihan, serta lingkungan kerja (Latif, 2019).

Ijal Fahmi dalam jurnalnya yang berjudul “Pengaruh Sumber-Sumber Stres kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh” berkesimpulan bahwa variabel mempunyai pengaruh dominan yakni variabel desain dan karakteristik individu (Fahmi, 2017).

Tabel. 2. 1. Penelitian Terdahulu

No	Judul dan Nama Peneliti	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
1.	Hubungan Stres kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri Cluster Cilegon I (Sunarto, 2019)	Terdapat hubungan positif antara stres kerja dengan produktivitas karyawan	Persamaan : Menggunakan metode kuantitatif dengan variabel Y yakni produktivitas karyawan Perbedaan : Tempat penelitian yang berbeda serta hanya menggunakan satu variabel X
2.	Analisis Kinerja Karyawan dipengaruhi Faktor Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Karyawan Kantor Kecamatan Kapuas Hilir Kabupaten Kapuas (Mariana, 2017)	Kompensasi yang selaras dengan harapan, serta lingkungan kerja yang baik dapat mengakibatkan kinerja karyawan yang baik. Motivasi pada karyawan akan menimbulkan	Persamaan : Salah satu variabel independent yang sama serta menggunakan metode kuantitatif. Perbedaan : Variabel dependent yang berbeda serta pada penelitian terdahulu

		keinginan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Kompensasi, lingkungan kerja, serta motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	menggunakan tiga variabel independent. Sedangkan pada penelitian ini hanya menggunakan dua variabel independent.
3.	Hubungan Kompensasi Finansial dan Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan PT Dok Dan Perkapalan Surabaya Persero. (Yani, 2016)	Kinerja pada penelitian ini dibagi tiga kategori yakni kinerja baik, kinerja cukup, dan kinerja kurang. Penelitian ini menunjukkan karyawan yang mendapat kompensasi tinggi memiliki kinerja yang baik. Stres kerja dibagi menjadi empat tidak stres, stres sedang, stres tinggi, stres sangat tinggi. Karyawan yang memiliki stres sedang menunjukkan kinerja yang baik.	Persamaan : Variabel independent serta yang diteliti sama. Menggunakan metode kuantitatif. Perbedaan : Adanya tingkatan kinerja serta stres kerja pada penelitian terdahulu serta lokasi penelitian yang berbeda.
4.	Analisis Faktor-Faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan pada Biro Pengadaan Jasa Pt. Semen Padang Tbk (Latif, 2019).	Kendala utama yang pada produktivitas karyawan biro pengadaan semen yakni faktor kepemimpinan, pendidikan dan pelatihan, serta lingkungan kerja.	Persamaan : Variabel dependent yang sama berupa produktivitas karyawan Menggunakan metode kuantitatif Perbedaan : Lokasi penelitian yang berbeda. Menggunakan lima variabel yang

			mempengaruhi produktivitas
5.	Pengaruh Sumber-Sumber Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh (Fahmi, 2017)	Seluruh variabel yang memiliki hubungan yang sedang, serta pengaruh yang relatif kuat terhadap produktivitas. Variabel mempunyai pengaruh dominan yakni variabel desain dan karakteristik individu.	Persamaan : Pada variabel dependent berupa produktivitas karyawan. Perbedaan : Menggunakan metode campuran yakni kuantitatif serta kualitatif. Lokasi penelitian yang berbeda

B. Kerangka Teori

1. Stres kerja

a. Teori Stres Kerja

Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah beban kerja. Teori stres kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori *the job demands-control-support model of work design*. Teori ini berkaitan dengan beban kerja, tekanan waktu yakni adanya batas waktu yang diberikan pekerja dalam menyelesaikan tugasnya, serta konflik personal yang dialami pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Teori ini menyebutkan apabila *job demands* maupun *job control* berada pada taraf yang rendah serta tuntutan kerja yang rendah ditandai dengan karyawan tidak memiliki beban kerja yang berat, memiliki tenggat waktu penyelesaian yang longgar, dan karyawan tidak memiliki kebebasan dalam cara mengatur pekerjaannya, serta tidak memiliki wewenang untuk memutuskan sesuatu yang berkaitan dengan pekerjaannya, dampak dari hal tersebut adalah munculnya tipe pekerja yang memiliki produktivitas

karyawan yang rendah (Sarah, 2014). Menurut Tanjung (2018) stres dapat membantu atau merusak produktivitas karyawan, produktivitas karyawan cenderung menurun apabila tidak adanya stres karena tidak ada tantangan yang dihadapi oleh karyawan.

b. Pengertian Stres kerja

Tuntutan serta sumber daya yang dimiliki oleh individu yang tidak seimbang menjadi penyebab adanya stres pada individu. Stres yang dialami oleh seseorang akan tinggi apabila kesenjangan yang mereka alami juga tinggi (Asih, 2018). Menurut Kreitner dan Kinicki yang dikutip pada Sinambela (2016) mendefinisikan stres sebagai reaksi adaptif yang memiliki hubungan dengan watak atau proses psikis seseorang sebagai dampak dari tindakan eksternal dari individu serta kondisi atau peristiwa yang menempatkan tuntutan psikologis atau fisik terhadap seseorang.

Siagan (2018) mendefinisikan stres sebagai suatu kondisi tegang yang dialami oleh individu dimana kondisi tersebut berpengaruh kepada emosi, cara berpikir serta kondisi fisik individu tersebut. Bagusnya kemampuan seseorang dalam berinteraksi dengan lingkungannya baik lingkungan dalam pekerjaan ataupun luar lingkungan pekerjaan dipengaruhi oleh seberapa bagus stres yang dapat ditangani oleh seseorang. Sedangkan Mangkunegara (2017) berpendapat stres merupakan kondisi dimana karyawan mengalami perasaan tertekan ketika melakukan pekerjaan yang diberikan. Gejala-gejala yang ada pada stres kerja yakni emosi tidak stabil, tegang, gugup, dan lain-lain. Berdasarkan pengertian yang telah dijelaskan di atas maka diperoleh kesimpulan bahwa stres kerja timbul dari ketegangan seseorang yang berpengaruh terhadap fisik maupun psikologis sebagai hasil dari tidak seimbangnya tuntutan serta sumber daya yang dimiliki seseorang dalam pekerjaan yang dilakukannya.

Menurut stres tidak selalu dipandang buruk, walaupun stres seringkali dibahas dalam konteks negatif, stres dapat menjadi peluang hasil dan memberikan dampak positif. Para peneliti berpendapat bahwa stres yang diikuti oleh tantangan berbeda dengan stres yang disertai dengan hambatan. Terkadang memang dalam satu organisasi sengaja diciptakan adanya suatu tantangan, yang tujuannya membuat karyawan lebih termotivasi untuk segera menyelesaikan pekerjaannya (Asih, 2018).

c. Jenis-jenis Stres

Berney dan Selye membagi stres menjadi empat jenis (Dewi, 2012), yakni :

- 1) *Good stres* atau *eustres* merupakan stres yang timbul akibat dorongan dan rasa semangat sehingga memiliki pengaruh positif dan berguna bagi seseorang yang mengalaminya.
- 2) *Distres* merupakan stres yang dapat memberikan pengaruh yang berbahaya bagi seseorang yang mengalaminya.
- 3) *Hyperstres* merupakan stres yang berdampak traumatik bagi seseorang yang mengalaminya.
- 4) *Hypostres* merupakan stres yang muncul karena kurangnya dorongan pada seseorang.

d. Penyebab Stres kerja

Davis dan Newstrom (Margiati, 1999) membagi penyebab stres kerja menjadi dua faktor yakni faktor lingkungan kerja dan personal. Manajemen kantor, hubungan sosial dalam lingkungan pekerjaan serta kondisi fisik merupakan beberapa contoh dari faktor lingkungan kerja. Faktor personal dianggap sebagai salah satu penyebab munculnya stres dikarenakan akibat yang timbul dari faktor ini cukup besar pada pekerjaan seseorang, walaupun faktor personal tidak berkaitan secara langsung dengan kondisi pekerjaan seseorang. Beberapa contoh dari faktor personal yakni pengalaman

pribadi, kondisi sosial atau ekonomi keluarga di mana individu mengembangkan diri, serta tipe individu.

Menurut Handoko (2001) stres kerja disebabkan oleh :

- 1) Berlebihnya beban kerja karyawan
- 2) *Pressure*/desakan waktu yang dialami seseorang.
- 3) Kapasitas pengawasan yang tidak bagus.
- 4) Tidak amannya iklim politis.
- 5) Tidak memadainya *feedback* pelaksanaan
- 6) Tidak mencukupinya wewenang yang dimiliki untuk menjalankan tanggung jawab
- 7) Ambiguitas peran yang ada pada seseorang
- 8) Frustrasi.
- 9) Terjadinya konflik antar pribadi dan antar kelompok.
- 10) Ketimpangan ide serta cara kerja antar karyawan dan pemimpin.
- 11) Berbagai bentuk perubahan.

Penyebab stres kerja menurut Asih (2018) sebagai berikut :

- 1) Faktor pada lingkungan kerja, dapat berupa manajemen perusahaan, lingkungan sosial pada lingkungan pekerjaan, atau kondisi fisik suatu lingkungan.
- 2) Faktor pribadi sebagai penyebab timbulnya stress. Faktor pribadi secara umum dapat digolongkan sebagai berikut :
 - a) Nihilnya dukungan sosial
 - b) Tidak dapat berpartisipasi dalam pengambilan keputusan di perusahaan atau organisasi dikarenakan nihilnya kesempatan untuk berpartisipasi.
 - c) Kondisi lingkungan kerja
 - d) Tipe atau gaya kepribadian seseorang
 - e) Manajemen yang tidak bagus
 - f) Peristiwa atau pengalaman pribadi

e. Indikator Stres kerja

Stres kerja memiliki beberapa indikator diantaranya (Hasibuan, 2014) :

- 1) Beban pada pekerjaan
- 2) Sikap yang dimiliki pemimpin
- 3) Waktu kerja
- 4) Konflik
- 5) Komunikasi
- 6) Otoritas kerja

Adapun menurut Serdamayanti (2011) indikator stres kerja diantaranya :

- 1) Tekanan Internal berupa :
 - a) Fisik
 - b) Perilaku
 - c) Kognitif
 - d) Emosional
- 2) Tekanan eksternal berupa :
 - a) Lingkungan fisik
 - b) Karakteristik pekerjaan
 - c) Lingkungan sosial budaya

f. Pendekatan Stres kerja

Empat pendekatan terhadap stres kerja menurut Mangkunegara (2017) :

- 1) Pendekatan Dukungan Sosial, pendekatan ini bertujuan untuk memberikan kepuasan sosial kepada karyawan melalui kegiatan-kegiatan yang dilakukan.
- 2) Pendekatan Melalui Meditasi, pendekatan ini dapat dilakukan oleh karyawan melalui kegiatan berkonsentrasi ke alam pikiran, mengendorkan kerja otot, dan menenangkan emosi.
- 3) Pendekatan Melalui *Biofeedback*, pendekatan ini dilaksanakan dengan media bimbingan medis. Karyawan diharapkan dapat

menghilangkan stres yang dialaminya melalui bimbingan psikiater, psikolog, maupun dokter.

- 4) Pendekatan Kesehatan Pribadi, pendekatan ini merupakan usaha pencegahan sebelum individu mengalami stres.

2. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan hal yang penting bagi para karyawan. Karyawan memerlukan kompensasi untuk mencukupi kebutuhan hidup karyawan beserta keluarganya. Tingkat kompensasi yang diperoleh seseorang menandakan status, pengakuan, serta bagaimana karyawan beserta keluarganya memenuhi kebutuhan hidup mereka (Marnis, 2018).

Wibowo (2016) berpendapat tidak adanya motivasi dan kepuasan kerja di lingkungan pekerja muncul akibat kesalahan perusahaan dalam penerapan sistem penghargaan terhadap pekerja. Apabila hal tersebut akan berdampak terhadap penurunan produktivitas baik karyawan maupun perusahaan. Kompensasi merupakan sesuatu yang harus diberikan kepada tenaga kerja akibat pemakaian tenaga atau jasa yang telah diterima oleh perusahaan dari tenaga kerja.

Sedangkan menurut Panggabean (2002) kompensasi dapat disebut sebagai *reward* atau ganjaran dan dapat didefinisikan sebagai bentuk apresiasi dan balas jasa yang diberikan organisasi kepada karyawan atas kontribusi yang telah diterima oleh organisasi dari karyawan. Menurut Nawawi (2007) kompensasi untuk perusahaan merupakan suatu apresiasi yang diberikan kepada karyawan karena tujuan perusahaan terwujud akibat kontribusi dari kegiatan yang disebut. Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan kompensasi adalah wujud apresiasi yang diterima oleh karyawan dari perusahaan sebagai balas jasa atas keterlibatan karyawan kepada perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan.

b. Tujuan dan Fungsi Kompensasi

Tujuan umum kompensasi, diantaranya (Martoyo, 1994) :

- 1) Pemenuhan kebutuhan ekonomi karyawan atau sebagai jaminan *economic security* bagi karyawan.
- 2) Stimulus yang digunakan agar karyawan lebih giat bekerja
- 3) Sebagai pembuktian suatu perusahaan mengalami peningkatan
- 4) Membuktikan apresiasi serta perlakuan adil karyawan oleh organisasi (adanya keseimbangan antara *input* yang diterima oleh karyawan dari perusahaan dan *output* atau besarnya imbalan yang diterima oleh karyawan dari perusahaan)

Martoyo (1994) juga berpendapat dalam memperlancar roda organisasi fungsi yang dimiliki kompensasi cukup penting diantaranya :

- 1) Penggunaan Sumber Daya Manusia secara Efektif dan Efisien

Tingginya kompensasi menunjukkan suatu perusahaan memperoleh manfaat yang tinggi dari karyawan karena dasar dari kompensasi adalah tingkat tinggi atau rendahnya produktivitas karyawan. Semakin tinggi kompensasi maka akan semakin tinggi prestasi karyawan. Prestasi yang tinggi akan menghindarkan karyawan dari hal-hal yang kurang efisien dan efektif. Dengan demikian pemberian kompensasi menyebabkan karyawan bekerja secara efisien dan efektif.

- 2) Mendorong Stabilitas dan Pertumbuhan Ekonomi

Stabilitas perusahaan dipengaruhi oleh struktur pemberian ekonomi yang bagus dan adil, secara tidak langsung stabilitas suatu perusahaan juga ikut berperan dalam menunjang stabilitas dan pertumbuhan ekonomi. Kerawanan ekonomi ditimbulkan akibat gejolak ketidakpuasan karyawan yang diakibatkan oleh kompensasi yang tidak dibayarkan dengan adil dan baik kepada karyawan.

c. Efektivitas Kompensasi

Tujuh kriteria efektivitas kompensasi menurut Ivancevich (Wibowo, 2010) :

- 1) *Adequate*, Pemerintah, manajer, dan serikat pekerja harus memenuhi tingkat kompensasi minimum karyawan.
- 2) *Equitable*, setiap karyawan wajib dibayar dengan jujur berdasarkan usaha, kemampuan, dan pelatihan mereka.
- 3) *Balanced*, imbalan yang pantas harus dapat diberikan melalui tunjangan, bayaran, serta penghargaan lain.
- 4) *Cost Effective*, perlu mempertimbangkan apa yang diusahakan oleh perusahaan sehingga bayaran tidak boleh berlebihan.
- 5) *Secure*, Rasa aman dan kepuasan terhadap kebutuhan dasar yang didapatkan karyawan melalui bayaran yang cukup.
- 6) *Incentive providing*, produktifnya pekerjaan dan efektivitas harus dapat dimotivasi oleh bayaran yang diterima karyawan.
- 7) *Acceptable to the worker*, Sistem pembayaran wajib dapat dipahami oleh karyawan sebagai sistem yang pantas bagi organisasi maupun diri mereka sendiri.

d. Bentuk-Bentuk Kompensasi

Pembagian kompensasi menurut Simamora (Fauziah, 2016) dibagi dua yakni kompensasi secara langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi secara langsung dibagi menjadi tiga yaitu :

- a) Gaji, adalah balas jasa berbentuk uang yang diterima oleh karyawan karena fungsinya sebagai pekerja akibat pemberian tenaga serta pikiran dalam meraih tujuan perusahaan yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan, dapat juga disebut sebagai tetapan pembayaran yang diberikan perusahaan kepada pekerja sebab keanggotaan karyawan dalam perusahaan.
- b) Upah, adalah balas jasa berbentuk keuangan langsung dimana pekerja dibayar sesuai dengan jam kerja, jumlah barang yang

diproduksi, atau banyaknya pelayanan yang diberikan karyawan. Jadi berbeda dengan gaji yang relatif tetap jumlahnya, besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada jumlah *output* yang dihasilkan.

- c) Insentif, merupakan bayaran yang dibayarkan kepada karyawan secara langsung didasarkan kepada kinerja karyawan yang melampaui standar yang telah ditetapkan suatu perusahaan. Insentif juga dapat dikatakan sebagai kompensasi berdasarkan kinerja, dimana kompensasi adalah model lain dari upah langsung selain upah dan gaji.

Simamora (1997) juga membagi kompensasi tidak langsung menjadi tiga bentuk yakni :

- a) Tunjangan yang menghasilkan pendapatan (*income*), contoh dari tunjangan yang menghasilkan pendapatan adalah dana pensiun serta tunjangan keamanan sosial, penggantian pendapatan yang hilang akibat sakit atau cacat dengan keberlangsungan penghasilan serta program yang dibuat bagi yang belum sejahtera, cacat permanen, maupun cacat tidak permanen.
- b) Program tunjangan yang dapat dilihat sebagai peluang bagi karyawan. Program tunjangan dapat berbentuk beasiswa kuliah, tunjangan yang diberikan saat hari raya, sampai liburan. Tunjangan ini berhubungan dengan mutu kehidupan pegawai yang terpisah dengan pekerjaan.
- c) Fasilitas merupakan tunjangan yang berlaku bagi pimpinan perusahaan yang dihubungkan dengan jabatan serta status mereka di perusahaan.

e. Indikator Kompensasi

Adapun kompensasi memiliki beberapa indikator (Simamora, 2004) :

“Pertama keadilan dalam gaji dan upah sesuai dengan pekerjaan, kedua insentif yang sesuai dengan pengorbanan, tunjangan yang sesuai dengan pengorbanan, ketiga tunjangan yang sesuai dengan harapan, keempat fasilitas yang memadai”

f. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kebijakan Kompensasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi menurut Hasibuan (2009) :

“Pertama permintaan dan penawaran tenaga kerja, kedua kemampuan dan kesediaan perusahaan, ketiga serikat buruh atau organisasi karyawan, keempat posisi jabatan, kelima kondisi perekonomian nasional, keenam produktifitas dan kinerja karyawan, ketujuh jenis dan sifat pekerjaan, dan kedelapan adalah pendidikan dan pengalaman karyawan”

Menurut Leon C Megginson (Mangkunegara, 2017) menyebutkan kebijakan kompensasi dipengaruhi oleh enam faktor :

- 1) Faktor pemerintah, faktor ini meliputi peraturan pemerintah yang berkaitan dengan penentuan UMR (upah minimum regional), penetapan harga baku, pajak yang diperoleh dari penghasilan, ongkos transportasi, kenaikan ataupun penurunan harga barang.
- 2) Penawaran yang dilakukan oleh perusahaan dan karyawan.
- 3) Biaya serta standar hidup karyawan, hal ini disebabkan harus terpenuhinya kebutuhan dasar karyawan, apabila kebutuhan dasar karyawan terpenuhi tujuan perusahaan akan tercapai karena karyawan akan termotivasi dalam bekerja.
- 4) Parameter perbedaan upah, berdasarkan masa kerja, ukuran perusahaan, dan tingkat pendidikan.
- 5) Permintaan dan persediaan pasar.
- 6) Kemampuan membayar.

Masram dan Mu'ah (2015) membagi hal-hal yang mempengaruhi kompensasi menjadi tiga faktor :

1) Faktor Dalam Organisasi

Kompensasi dipengaruhi oleh faktor dalam organisasi yang berupa dana organisasi dan serikat pekerja. Prestasi kerja karyawan yang baik menyebabkan dana organisasi yang terhimpun banyak. Semakin baik prestasi kerja karyawan maka semakin banyak pula keuntungan yang diperoleh perusahaan.

Besarnya laba yang diperoleh perusahaan akan berpengaruh terhadap besarnya kompensasi yang diperoleh karyawan begitupun sebaliknya. Tuntutan adanya perbaikan nasib bagi pekerja merupakan representasi serikat pekerja sebagai kekuatan, realisasi atau penentuan kompensasi pada perusahaan dapat dipengaruhi oleh para tenaga kerja yang tergabung dalam serikat pekerja. Manajemen perusahaan hendaknya memperhitungkan dan memperhatikan serikat pekerja.

2) Faktor Luar Organisasi

Faktor luar organisasi yang mempengaruhi kompensasi yakni penawaran dan permintaan kerja, biaya hidup, kebijaksanaan pemerintah, kondisi perekonomian nasional. Salah satu daya tarik bagi pegawai adalah tingginya kompensasi yang ditawarkan organisasi, akan tetapi apabila jumlah tenaga kerja lebih banyak dari lapangan pekerjaan yang tersedia besarnya kompensasi biasanya diabaikan oleh perusahaan. Besarnya kompensasi harus sepadan dengan biaya hidup karyawan, biaya hidup ini mengacu pada biaya hidup minimal. Setidaknya kompensasi harus sama atau di atas biaya hidup minimal karyawan.

Pemerintah dalam menentukan upah minimum, batas minimal usia, serta jam kerja bertujuan untuk memberikan

perlindungan terhadap rakyatnya. Peraturan upah minimum yang dibuat oleh pemerintah bertujuan menjamin berlangsungnya kesejahteraan bangsa dan menghindarkan dari tindakan-tindakan yang dapat memiskinkan bangsa. Dibandingkan dengan negara berkembang dan negara miskin, kompensasi yang didapat di negara maju lebih besar. Kondisi perekonomian serta penghargaan suatu negara dapat dilihat dari besarnya rata-rata kompensasi yang didapat oleh sumber daya manusia yang berada pada negara tersebut.

3) Faktor Dalam Karyawan

Kompensasi dipengaruhi oleh faktor dalam karyawan, faktor dalam karyawan diantaranya produktivitas kerja, jabatan dan posisi, pendidikan dan pengalaman, jenis dan sifat pekerjaan. Prestasi kerja memiliki pengaruh kepada produktivitas karyawan, pemberian kompensasi bertujuan untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Posisi dan jabatan karyawan yang berbeda juga mendapat kompensasi yang berbeda, jabatan dan posisi dalam organisasi juga menunjukkan keberadaan dan tanggung jawab yang diberikan berbeda.

Semakin tinggi pendidikan dan pengalaman karyawan maka akan semakin tinggi kompensasi yang didapat, pertimbangan ini merupakan wujud apresiasi organisasi terhadap profesionalitas karyawan. Pemberian kompensasi selain berdasarkan pada tanggung jawab juga berdasar pada resiko yang dipikul karyawan. Besarnya kompensasi berbanding lurus dengan tanggung jawab dan resiko yang dipikul karyawan.

3. Produktivitas

a. Teori Produktivitas

Beberapa pendapat pakar tentang teori produktivitas didasari adalah sebagai berikut (Siagan, 2018) :

1) Teori Abraham H Maslow

Teori motivasi menurut Maslow ini menyatakan bahwa manusia memiliki tingkatan/hierarki kebutuhan. Diantaranya : sandang, papan, dan pangan yang termasuk ke dalam kebutuhan fisiologis. Fisik, mental, psikologikal, dan intelektual yang termasuk dalam kebutuhan keamanan. Presties dan aktualisasi diri yang termasuk ke dalam kebutuhan sosial.

Teori motivasi Abraham H Maslow digambarkan dengan model hierarki di bawah ini :



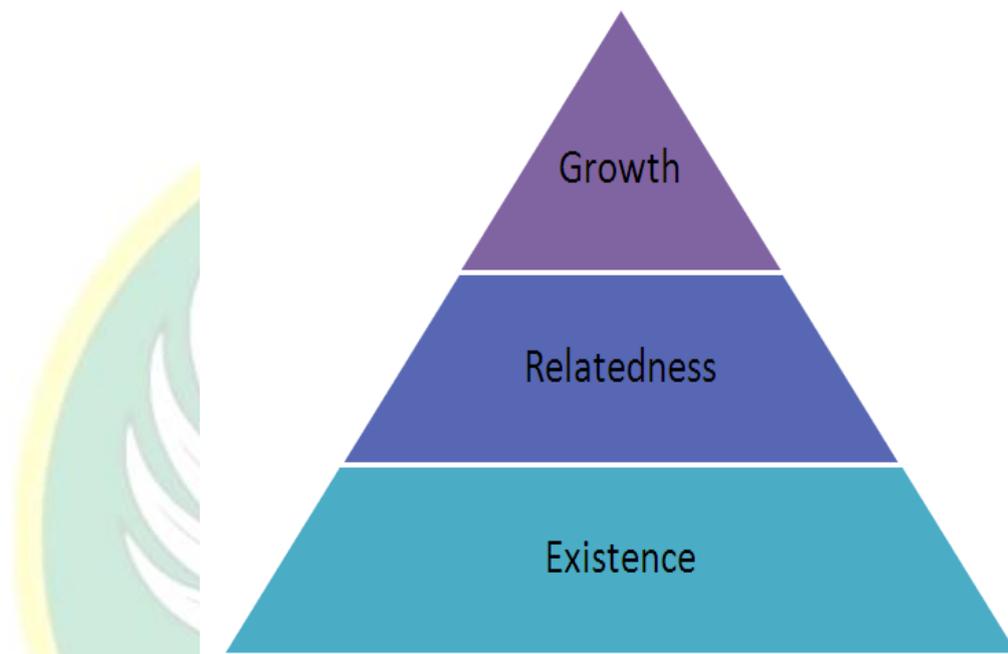
Gambar 2.1 Teori Abraham H Maslow

Seiring dengan perkembangan jaman kelima tingkatan ini mengalami penyempurnaan sehingga diperoleh bahwa apabila terdapat kebutuhan yang sudah terwujud sangat mungkin apabila kebutuhan tersebut muncul kembali di masa depan. Pemuasan berbagai kebutuhan tertentu dengan pendekatan

kuantitatif akan berpindah ke pendekatan kualitatif, dan berbagai kebutuhan tersebut tidak akan sampai di titik jenuh.

2) Teori Clayton Alderfer

Teori Alderfer atau biasa disebut dengan teori ERG. Kata ERG merupakan singkatan yang didapat dari huruf pertama dari tiga istilah yakni *existence*, *relatedness*, dan *growth*.



Gambar 2.2 Teori Clayton Alderfer

Existence dapat dianggap ekuivalen dengan tingkatan pertama dan kedua teori Maslow, *relatedness* serupa dengan tingkatan ketiga dan keempat, sedangkan *growth* senada dengan tingkatan kelima yakni aktualisasi diri. Poin-poin dari teori Alderfer pertama makin terwujudnya suatu kebutuhan tertentu maka berakibat kepada makin kecilnya keinginan untuk memuaskan kebutuhan tersebut, begitupun sebaliknya. Kedua, semakin besar kebutuhan yang lebih rendah terpenuhi, maka keinginan memuaskan kebutuhan yang lebih tinggi semakin kuat. Ketiga, sebaliknya apabila pemuasan kebutuhan pada tingkat yang lebih tinggi sulit terpenuhi, maka keinginan dalam pemenuhan kebutuhan yang lebih mendasar semakin besar.

3) Teori Herzberg

Teori ini menjelaskan bahwa faktor motivasional adalah segala sesuatu yang dapat mendorong prestasi yang bersifat intrinsik yang berasal pada diri seseorang, sedangkan yang dimaksud faktor *hygiene* adalah faktor-faktor yang bersifat ekstrinsik yang berasal dari luar diri seseorang, tetapi ikut andil dalam menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan kekerjanya. Herzberg berpendapat faktor motivasional adalah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan berkembang, kemajuan dalam karir dan penghargaan orang lain. Sedangkan faktor *hygiene* antara lain status seseorang dalam organisasi, hubungan antara karyawan dan atasan, hubungan seseorang dengan rekan kerjanya, kebijakan organisasi, serta imbalan. Memperhitungkan dengan tepat faktor mana yang lebih berpengaruh kuat terhadap kehidupan seseorang dalam berkarya merupakan salah satu tantangan yang harus dihadapi di teori ini. Model Teori Herzberg digambarkan dengan dua anak panah seperti di bawah ini :



Gambar 2.3 Teori Herzberg

4) Teori Keadilan

Teori ini memiliki asumsi bahwa manusia akan terdorong menghilangkan ketimpangan antara usaha yang dibuat untuk kepentingan organisasi dengan balas jasa yang diterima.

Apabila karyawan memiliki anggapan bahwa imbalan yang didapatnya tidak mencukupi maka kemungkinan akan menjadikan seseorang mengurangi intensitas usaha yang dibuat dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawabnya dan akan berusaha mencari imbalan yang lebih besar.

b. Pengertian Produktivitas

Letak faktor manusia dalam produktivitas kerja yakni sebagai pelaksana kegiatan pekerjaan. Dalam pencapaian hasil agar sesuai dengan tujuan suatu organisasi faktor manusia mempunyai peran yang penting (Bukit, 2017). Pentingnya produktivitas bagi perusahaan adalah sebagai metode pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha (Budi, 2015). Sutrisno (2019) berpendapat Produktivitas kerja merupakan perbandingan antara *output* kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja.

Menurut Wibowo (2016) produktivitas adalah sebagai perbandingan *output* barang dan jasa dibagi *input* atau sumber daya yang digunakan dalam memproduksi barang dan jasa tersebut. Rumus produktivitas dapat dinyatakan dengan menggunakan persamaan berikut :

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{rasio barang dan jasa}}{\text{input/SDM yang digunakan}}$$

Produktivitas juga mempunyai arti sebagai tataran efisiensi dalam memproduksi barang dan jasa (Rahmawati, 2017). Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan produktivitas merupakan perbandingan hasil kerja dengan sumber daya yang terpakai dalam memproduksi barang ataupun jasa secara efisien.

Tiga aspek yang menjamin produktivitas yang tinggi menurut Sutrisno (2019) aspek kemampuan manajemen tenaga kerja, aspek efisiensi tenaga kerja, dan aspek kondisi lingkungan kerja.

c. Indikator Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja membutuhkan suatu indikator yang dapat mengukur seberapa tinggi produktivitas tersebut, adapun indikator tersebut yaitu sebagai berikut (Sutrisno, 2019) :

- 1) Kemampuan, memiliki kemampuan untuk menjalankan tugas, Profesionalisme dalam bekerja serta ketrampilan sangat dibutuhkan oleh seorang karyawan karena karyawan sangat bergantung terhadap hal tersebut. Ini memberikan kekuatan bagi karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.
- 2) Meningkatkan hasil yang dicapai, dalam meningkatkan hasil yang dicapai karyawan harus selalu berusaha. Salah satu hal yang dapat dirasakan baik yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan adalah hasil.
- 3) Semangat kerja, merupakan keinginan untuk lebih baik dari hari kemarin. Parameter Semangat kerja dapat dilihat dari etos kerja serta perbandingan antara hasil yang dicapai sekarang dengan hasil sebelumnya.
- 4) Pengembangan diri, dapat dilakukan dengan memperhatikan harapan serta tantangan apa yang akan dihadapi. Keinginan karyawan untuk mengembangkan kemampuan mereka dipengaruhi oleh harapan karyawan untuk menjadi lebih baik lagi.
- 5) Mutu karyawan, kualitas seseorang dapat dilihat dari hasil pekerjaan yang telah dilakukannya.
- 6) Efisiensi, rasio antara hasil yang diraih dengan keseluruhan sumber daya yang dipakai. Aspek produktivitas yang memberikan pengaruh signifikan bagi karyawan diantaranya adalah masukan dan keluaran.

d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas

Menurut Sedarmayanti (2018) faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah :

“Pertama sikap mental, kedua pendidikan, ketiga keterampilan, keempat manajemen, kelima hubungan industrial pancasila, keenam tingkat penghasilan, ketujuh gizi dan kesehatan, kedelapan jaminan sosial, kesembilan lingkungan dan iklim kerja, kesepuluh sarana produksi, kesebelas teknologi, dan kedua belas adalah kesempatan untuk berprestasi”

Pandji (Huzain, 2015) berpendapat ada 10 hal yang diinginkan karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan yakni :

“Pertama pekerjaan yang menarik, kedua upah yang baik, ketiga keamanan dan perlindungan dalam bekerja, keempat etos kerja, kelima sarana dan lingkungan kerja yang baik, keenam promosi dan perkembangan diri karyawan, ketujuh merasa terlibat dalam kegiatan organisasi, kedelapan simpati atas persoalan pribadi, kesembilan kesetiaan pemimpin pada diri pekerja, dan yang kesepuluh adalah disiplin kerja yang keras.”

C. Landasan Teologis

Produktivitas secara sederhana dapat diartikan sebagai kegiatan menghasilkan sesuatu. Seorang muslim yang produktif tercermin oleh kuantitas dan kualitasnya. Seperti dalam firman Allah SWT menjelaskan bahwa ketekunan manusia dapat menjadi potensi untuk mengembangkan hamparan bumi yang sudah Allah ciptakan. (Anwar, 2010). Allah mewajibkan seorang muslim untuk bekerja sebagaimana pada QS At-Taubah ayat 105 :

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ

تَعْمَلُونَ

Artinya :“Dan Katakanlah bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”

Ayat tersebut dapat menjelaskan bahwa umat islam didorong untuk produktif baik dalam bekerja ataupun beramal. Namun dalam kehidupan manusia pasti pernah mengalami masa-masa terpuruk dan kegagalan di mana kenyataan seringkali tidak sesuai dengan harapan yang ada. Dalam mengatasi masa-masa terpuruk seringkali manusia gagal dan membutuhkan waktu yang lama untuk dapat berhasil, sehingga pada tahap selanjutnya manusia mengalami kesulitan dalam bekerja atau aktivitas lainnya (Yuwono, 2010). Stres kerja merupakan masalah yang mempengaruhi produktivitas seseorang, Islam menganggap stres merupakan cobaan bagi setiap muslim sebagaimana Allah SWT berfirman QS Al-Baqarah ayat 155 yang berbunyi :

الصَّابِرِينَ وَبَشِيرِ الثَّمَرَاتِ وَالْأَنْفُسِ الْأَمْوَالِ مِنَ وَنَقْصِ الْجُوعِ الْخَوْفِ مِنْ بَشِيءٍ وَكُنْبُلُونَكُمْ

Artinya :“Kami pasti akan mengujimu dengan sedikit ketakutan dan kelaparan, kekurangan harta, jiwa, dan buah-buahan. Sampaikanlah (wahai Nabi Muhammad,) kabar gembira kepada orang-orang sabar”.

Selain stres, kompensasi juga turut mempengaruhi produktivitas seseorang. Islam telah mengatur kompensasi, adanya kompensasi menyelamatkan kedua belah pihak, baik pemberi kompensasi (perusahaan) dan penerima kompensasi (karyawan). Dalam pemberian kompensasi antara perusahaan dan karyawan harus bersikap adil dan jujur sehingga tidak terjadi kedzoliman di antara mereka (Nur, 2015).

Al-Qur'an telah memerintahkan para pemberi upah (perusahaan/majikan) untuk membayarkan kompensasi sesuai dengan bagian yang seharusnya didapatkan. Bagi para pekerja juga dianggap bersikap dzolim apabila memaksa perusahaan/majikan membayar mereka diatas kemampuan perusahaan/majikan yang dimiliki. Prinsip keadilan tertuang pada QS Al-Jatsiyah ayat 22 :

يُظَلِّمُونَ لَا وَهُمْ كَسَبَتْ بِمَا نَفْسُ كُلِّهِمْ وَلِيُنْجِزِيَ بِالْحَقِّ وَالْأَرْضِ السَّمَوَاتِ اللَّهُ وَخَلَقَ

Artinya :“Dan Allah menciptakan langit dan bumi dengan tujuan yang benar dan agar setiap jiwa diberi balasan sesuai dengan apa yang dikerjakannya, dan mereka tidak akan dirugikan.”

Selain Al-Quran, terdapat dalil hadis tentang pemberian kompensasi.

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ

Artinya : “Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering” (HR Ibnu Majah, *shahih*)

Maksud dari hadist ini adalah hendaknya seseorang membayar pekerja ketika telah selesai kewajiban yang diberikan kepadanya. Al-Munawi berkata haram hukumnya seseorang menangguhkan pembayaran upah padahal ia sanggup untuk membayar upah tepat waktu (Mardiana, 2019).

Bahkan terdapat hadist qudsi yang menjelaskan bahwa orang yang tidak mau membayar upah sebagai musuh Allah.

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ قَالَ اللَّهُ ثَلَاثَةٌ أَنَا خَصْمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ رَجُلٌ أَعْطَى بِي ثُمَّ عَدَرَ وَرَجُلٌ بَاعَ حُرًّا فَأَكَلَ ثَمَنَهُ وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَاسْتَوْفَى مِنْهُ وَلَمْ يُعْطِ أَجْرَهُ. (رواه

(البخاري)

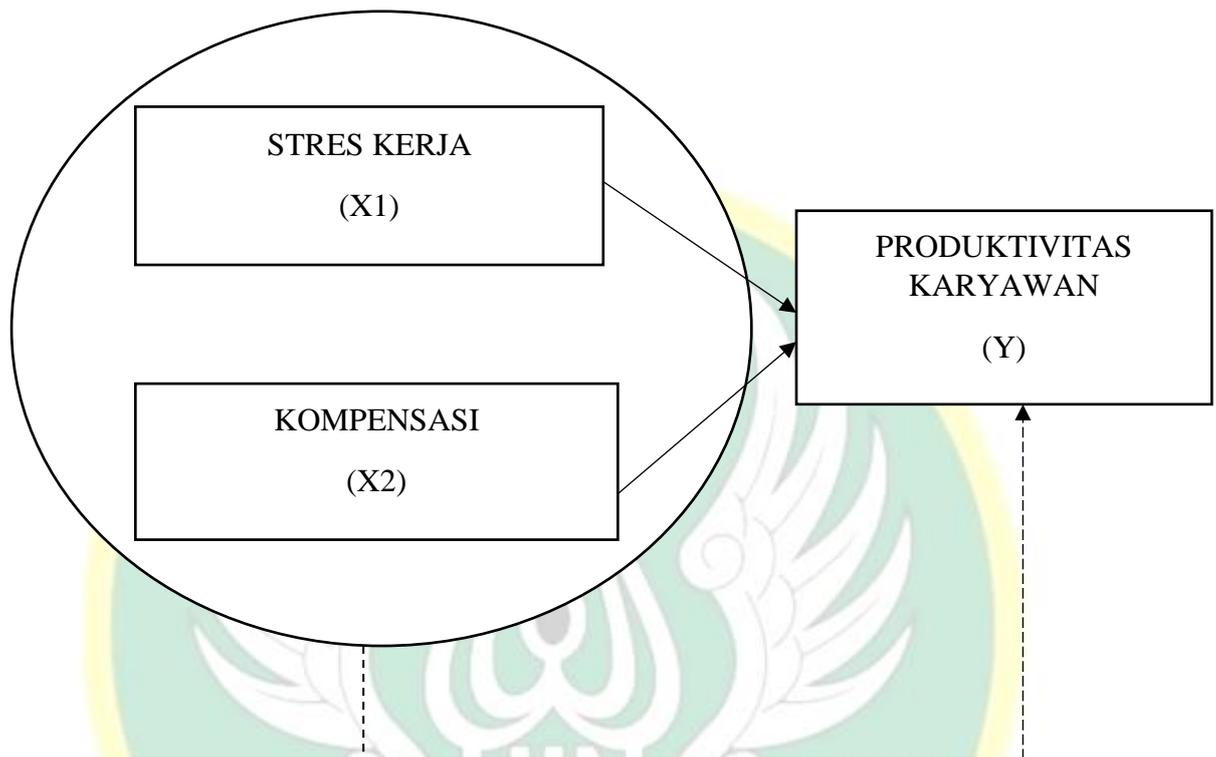
Artinya :“Diriwayatkan dari Abu Hurairah ra, dari Nabi Muhammad SAW bahwa beliau bersabda : Allah telah berfirman : “Ada tiga jenis manusia dimana Aku adalah musuh mereka nanti di hari kiamat. Pertama adalah orang yang membuat komitmen bersumpah dengan nama-Ku, kemudian ia tidak memenuhinya. Kedua, orang yang menjual seorang manusia bebas (bukan budak) lalu memakan uangnya. Ketiga, adalah orang yang menyewa seorang upahan dan mempekerjakan dengan penuh, tetapi tidak membayar upahnya” (HR Bukhori).

Hadis tersebut menerangkan waktu pembayaran upah harus diperhatikan. Orang-orang yang tidak memperhatikan atau tidak membayarkan upah seorang pekerja termasuk orang yang dzalim, dan dianggap sebagai musuh Allah dan Rasul-Nya (Waliam, 2017).



D. Kerangka Pemikiran

Penelitian ini didasari oleh penelitian terdahulu yang berhubungan dengan variabel independen berupa stres kerja dan kompensasi dan variabel dependen berupa produktivitas karyawan. :



Gambar 2.4 Kerangka Pemikiran

Keterangan :

- X1 : Variabel Bebas 1, yaitu Stres Kerja
 X2 : Variabel Bebas 2, yaitu Kompensasi
 Y : Variabel Terikat, yaitu Produktivitas Karyawan
 —————> : Berpengaruh secara parsial
 - - - - -> : Berpengaruh secara simultan

E. Hubungan Antar Variabel

1. Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Menurut Badeni (2013) stres kerja adalah kondisi emosional dalam diri seseorang ketika bertemu suatu tantangan atau melakukan kegiatan yang didalamnya terdapat masalah-masalah dan ketidakjelasan yang berdampak terhadap emosi, pikiran, kondisi fisik serta

menyebabkan ketegangan pada diri seseorang. Sedangkan menurut (Anoraga, 2001) Stres kerja adalah bentuk tanggap seseorang baik mental dan fisik akibat perubahan pada lingkungannya yang dianggap mengganggu. Stres kerja sering diartikan kelebihan tuntutan terhadap kemampuan dari seseorang dalam memenuhi kebutuhan (Sedarmayanti, 2018).

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Safitri dan Alini (2020) memperoleh hasil bahwa stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Misran dan Haris (2018) diperoleh hasil yang sama yakni stres kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Cherny dan Kartikasari (2017) menyimpulkan adanya pengaruh positif dan tidak signifikan antara stres kerja terhadap produktivitas karyawan.

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Karyawan

Kompensasi adalah balas jasa yang diterima oleh tenaga kerja dari perusahaan karena telah memberikan bantuan berupa tenaga dan pemikiran demi kemajuan perusahaan sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya (Sastrohadiwiryono, 2003). Menurut Rosidah dan Sulistiyani (2009) kompensasi merupakan segala sesuatu yang karyawan terima sebagai timbal balik atas apa yang telah mereka kerjakan. Sedangkan Wether dan Davis (Oktavianti, 2017) berpendapat kompensasi adalah apa yang diberikan kepada karyawan atas apa yang mereka lakukan bagi perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Abdussamad (2014) memperoleh hasil bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja). Sumarsid (2016) dalam jurnalnya menyimpulkan kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan Nurmalasari (2016) diperoleh kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

3. Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Produktivitas Karyawan

Produktivitas adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang ataupun kelompok sesuai dengan jabatan serta tanggungjawab mereka dalam suatu organisasi untuk dapat mencapai tujuan dari organisasi tersebut (Wibowo, 2018). Sedangkan menurut Sedarmayanti (2016) produktivitas merupakan keluaran yang diperoleh dari seluruh hasil masukan dalam suatu organisasi.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Irvan (2016) diperoleh hasil stres kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivita karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan Suryani (2011) menyimpulkan bahwa stres kerja dan kompensasi secara simultan cukup berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

F. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka pemikiran yang telah diurakan di atas maka diperoleh kesimpulan sementara peneliti sebagai berikut :

1. H_0 : Stres kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan
 H_a : Stres kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan
2. H_0 : Kompensasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan
 H_a : Kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan
3. H_0 : Stres kerja dan kompensasi tidak berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan
 H_a : Stres kerja dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

Secara umum data yang telah diperoleh dari penelitian dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah. Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2018).

A. Jenis Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif menggunakan data atau jumlah dari berbagai kualifikasi yaitu bentuk frekuensi, nilai rata-rata, penyimpangan dari nilai baku, presentase, nilai maksimum dan lain-lain (Suharsimi, 2002). Menurut Ferdinand (2014), penelitian kuantitatif adalah penelitian yang diawali dengan mengembangkan hipotesis untuk memperoleh konsep baru dari pengolahan data secara kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh stres kerja dan kompensasi terhadap produktivitas karyawan CV Fajar Jaya.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan penulis di CV Fajar Jaya yang berlokasi pada Jl. KS Tubun No.40 Purwokerto.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilakukan penulis mulai pada Bulan Mei-Oktober 2021, dengan mendatangi objek penelitian secara langsung setelah mendapat ijin penelitian.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi sendiri memiliki arti wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018).

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan bagian produksi CV Fajar Jaya di mana diperoleh pengaruh stres kerja dan kompensasi terhadap produktivitas karyawan yang berjumlah 214 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2018). Sampel dari penelitian ini yaitu beberapa karyawan bagian produksi yang berjumlah 140 orang. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling yaitu pengambilan sampel dengan kriteria tertentu.

Penentuan besarnya sampel menggunakan teknik pengambilan sampel berdasarkan rumus Slovin. Perhitungan jumlah masing-masing sampel pada tiap program studi menggunakan rumus:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = jumlah sampel

N = ukuran populasi

e = batas toleransi

Untuk mengetahui besarnya sampel yang akan digunakan dalam penelitian, berikut disajikan jumlah karyawan CV Fajar Jaya :

Tabel. 3. 1.
Data Jumlah Karyawan CV Fajar Jaya 2021

Bagian	Jumlah
HRD	50 orang
Produksi	214 orang
Jumlah	264 orang

Sumber CV Fajar Jaya

Dengan rumus di atas maka peneliti dapat menghitung besarnya sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{214}{1 + 214(0,05^2)}$$

n = 139,41 dibulatkan menjadi 140 orang

Berdasarkan perhitungan tersebut maka sampel yang dibutuhkan dari penelitian ini adalah orang dari karyawan bagian produksi CV Fajar Jaya 140 orang.

D. Sumber Data

Data merupakan ukuran suatu nilai. Dimana data adalah sesuatu yang belum mempunyai arti bagi penerimanya dan masih memerlukan adanya suatu pengolahan. Data dikumpulkan dari sumbernya (sumber data). Sumber data adalah dalam penelitian adalah suatu objek dari mana data diperoleh (Kurniawan, 2016).

Menurut Siyoto (2015) data berdasarkan sumbernya dapat dikelompokkan dalam dua jenis yaitu :

1. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya. Data primer juga disebut sebagai data asli atau data baru yang memiliki sifat *up to date*. Untuk mendapatkan data primer, peneliti harus mengumpulkannya secara langsung. Data primer penelitian ini diperoleh dari data produksi CV Fajar Jaya, hasil kuisioner karyawan CV Fajar Jaya yang berjumlah 140 kuisioner yang dibagikan pada bulan september, serta hasil wawancara staff HRD dan karyawan bagian produksi CV Fajar Jaya.

2. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada. Data sekunder dapat diperoleh dari website, laporan, buku, jurnal. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari buku, jurnal, serta artikel berita.

E. Variabel dan Indikator Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Objek penelitian pada skripsi ini adalah

karyawan bagian produksi CV Fajar Jaya. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel, yaitu :

1) Variabel Independen (Variabel Bebas)

Variabel X biasanya dalam statistik penelitian dipakai untuk mewakili variabel independen. Penelitian ini memiliki dua variabel X yakni X_1 berupa stres kerja dan X_2 berupa kompensasi.

2) Variabel Dependen (Variabel Terikat)

Variabel Y biasanya dalam statistik penelitian dipakai untuk mewakili variabel independen. Dalam penelitian ini terdapat satu variabel Y yakni produktivitas kerja.

Tabel. 3. 2.
Indikator Variabel

Variabel Bebas	
Variabel	Indikator
Stres kerja (X_1) (Hasibuan, 2014)	1) Beban kerja 2) Sikap pemimpin 3) Waktu kerja 4) Konflik 5) Komunikasi 6) Otoritas kerja
Kompensasi (X_2) (Simamora, 2004)	1) Gaji dan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan 2) Insentif yang sesuai dengan pengorbanan 3) Tunjangan yang sesuai dengan harapan 4) Fasilitas yang memadai
Variabel Terikat	
Variabel	Indikator
Produktivitas Karyawan (Y)	1) Kemampuan 2) Meningkatkan hasil yang dicapai 3) Semangat kerja 4) Pengembangan diri 5) Mutu 6) Efisiensi

F. Pengumpulan Data Penelitian

Metode yang dilakukan peneliti dalam penelitian ini adalah dengan cara wawancara dan metode kuisioner/angket dari data primer. Buku, jurnal, dan artikel berita dari data sekunder.

1. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tanya jawab secara langsung antara peneliti dan narasumber atau sumber data (Kurniawan, 2016). Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti (Sugiyono, 2018). Adapun dalam penelitian ini yang menjadi subjek penelitian adalah staff HRD CV Fajar Jaya dan pekerja bagian produksi CV Fajar Jaya.

2. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini, dokumentasi berupa data produksi CV Fajar Jaya, serta hasil wawancara staff HRD dan karyawan produksi CV Fajar Jaya

3. Angket/kuisioner

Metode angket merupakan suatu teknik pengumpulan data secara tidak langsung peneliti tidak langsung bertanya-jawab dengan responden (Kurniawan, 2016). Metode kuisioner/angket digunakan karena lebih populer dalam penelitian dibandingkan dari jenis instrumen lain, dengan metode ini dapat dikumpulkan informasi yang lebih banyak dalam waktu yang relatif lebih pendek, dengan biaya yang lebih rendah (Yusuf, 2014).

Metode kuisioner dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Di mana skala likert merupakan skala interval (Sugiono, 2016). Angket dibagikan kepada 140 responden. Penggunaan skala likert bertujuan

untuk mengetahui seberapa kuat subyek setuju ataupun tidak setuju dengan pernyataan pada skala lima sampai satu dengan susunan sebagai berikut :

- | | | |
|--------|-----------------------|---------------|
| 1) SS | = Sangat Setuju | diberi skor 5 |
| 2) S | = Setuju | diberi skor 4 |
| 3) N | = Netral | diberi skor 3 |
| 4) TS | = Tidak Setuju | diberi skor 2 |
| 5) STS | = Sangat Tidak Setuju | diberi skor 1 |

G. Teknik Pengujian Data

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah instrument yang digunakan sudah valid dan reliabel. Pengujian dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan reabilitas.

1. Uji Validitas

Validitas adalah istilah yang menggambarkan kemampuan sebuah instrumen untuk mengukur apa yang ingin diukur. Maka validitas membicarakan kesahihan sebuah instrumen untuk mendapatkan data (Syahrur, 2014). Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah item yang terjadi dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkap keadaan sebenarnya. (Sugiyono, 2009).

2. Uji Reabilitas

Reabilitas adalah kemampuan instrumen untuk tetap konsisten meskipun ada perubahan waktu (Syahrur, 2014). Instrumen dikatakan reliabel apabila instrumen yang digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan hasil yang sama (Sugiyono, 2016).

H. Teknik Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan pengujian statistik yang dipenuhi terlebih dahulu dalam analisis regresi linier. Metode dalam penelitian ini harus bebas dari asumsi klasik yaitu normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas (Ma'sumah, 2019).

a) Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk menguji normalitas residual, peneliti menggunakan uji *kolmogorov-smirnov* (K.S). Uji K.S dilakukan dengan menggunakan hipotesis :

H_0 : Data Residual berdistribusi normal

H_1 : Data Residual berdistribusi tidak normal

Pengujian normalitas dilakukan dengan melihat nilai *Asymp.Sig (2-tailed)*. Jika tingkat signifikasinya $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima, sehingga dikatakan data residual berdistribusi normal.

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen, dependen, atau keduanya berdistribusi normal, mendeteksi normal atau tidak. Model regresi yang baik hendaknya berdistribusi normal atau mendekati normal.

Tidak terpenuhinya normalitas pada umumnya disebabkan karena distribusi data yang dianalisis tidak normal, karena terdapat nilai ekstrim pada data yang diambil. Nilai ekstrim ini dapat terjadi karena adanya kesalahan dalam pengambilan sampel, bahkan kesalahan dalam input data atau memang karena karakteristik data tersebut memang berbeda dengan yang lain (Ma'sumah, 2019).

b) Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah keadaan di mana antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolinearitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas yaitu dengan melihat nilai *Tolerance* dan VIF.

Semakin kecil nilai *Tolerance* dan semakin besar nilai VIF maka semakin mendekati terjadinya masalah multikolinearitas.

Dalam kebanyakan penelitian menyebutkan bahwa jika $tolerance > 0,1$ dan $VIF < 10$ maka tidak terjadi multikolinearitas. Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen).

c) Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan di mana terjadinya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Jika *variance* dari residual satu dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji ini dilakukan dengan uji glejer. Dilakukan dengan meregresi nilai absolut residual terhadap variabel independen. Jika nilai probabilitas signifikansi dari variabel independen di atas tingkat kepercayaan 5% maka dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

Tidak terjadi gejala heteroskedastitas apabila :

- 1) Titik-titik atau penyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka nol.
- 2) Titik-titik tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar.
- 4) Penyebaran titik-titik tidak berpola

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Gujarati berpendapat analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel terikat (dependen) dengan satu atau lebih variabel bebas (independen) dengan tujuan memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui (Syilfi, 2012). Analisis regresi berganda berguna untuk meramalkan variabel terikat (Y) apabila

variabel bebas minimal dua atau lebih. Analisis regresi berganda adalah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih pada variabel terikat (Ridwan, 2010). Persamaan regresi linier berganda dirumuskan :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = Variabel tergantung

a = Konstanta

b₁ = Koefisien regresi untuk X₁

b₂ = Koefisien regresi untuk X₂

X₁ = Variabel stres kerja

X₂ = Variabel kompensasi

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi

a) Uji t

Uji t pada umumnya digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ma'sumah, 2019).

Dasar pengambilan keputusan uji t dengan cara :

- 1) Jika nilai signifikansi > 0,05 atau t hitung < t tabel berarti hipotesis tidak terbukti maka H₀ diterima dan H_a ditolak, bila dilakukan uji parsial. Maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y
- 2) Jika probabilitas (signifikansi) < 0,05 atau t hitung > t tabel berarti hipotesa terbukti maka H₀ ditolak dan H_a diterima, bila dilakukan uji secara parsial. Maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y

b) Uji F

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai

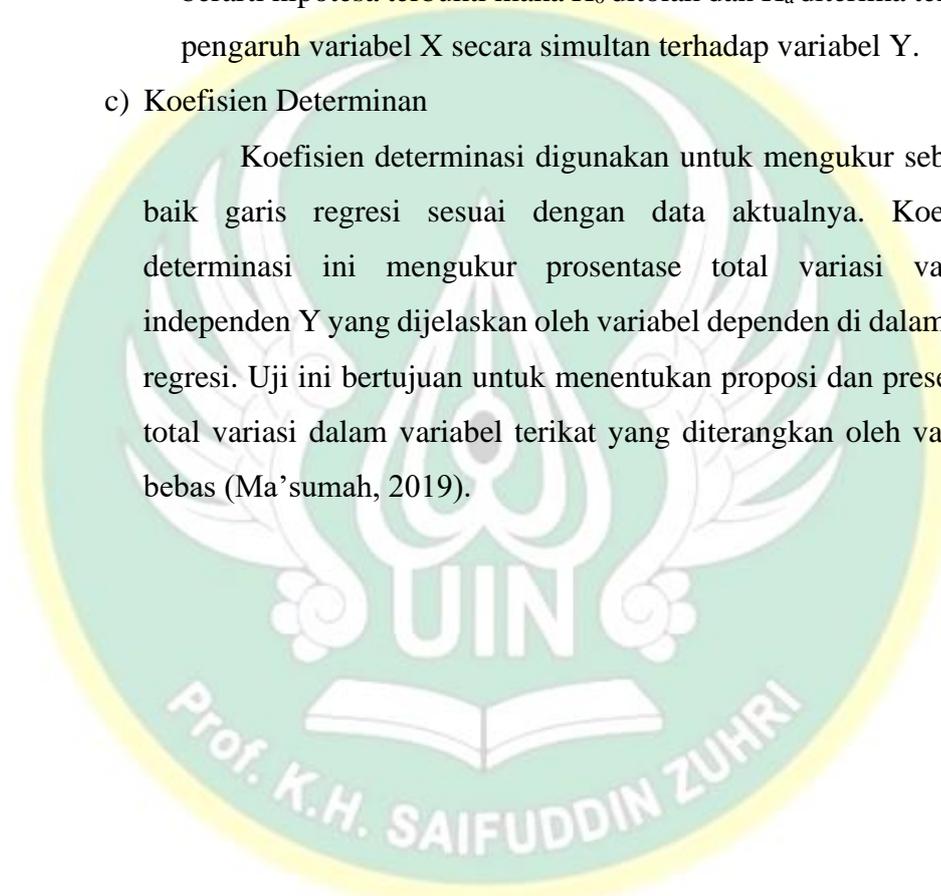
pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Ma'sumah, 2019).

Adapun dasar pengambilan keputusan :

- 1) Jika probabilitas (signifikansi) $> 0,05$ atau $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$ berarti hipotesis tidak terbukti maka H_0 diterima dan H_a tidak terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y
- 2) Jika probabilitas (signifikansi) $< 0,05$ atau $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ berarti hipotesa terbukti maka H_0 ditolak dan H_a diterima terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.

c) Koefisien Determinan

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa baik garis regresi sesuai dengan data aktualnya. Koefisien determinasi ini mengukur prosentase total variasi variabel independen Y yang dijelaskan oleh variabel dependen di dalam garis regresi. Uji ini bertujuan untuk menentukan proposi dan presentase total variasi dalam variabel terikat yang diterangkan oleh variabel bebas (Ma'sumah, 2019).



BAB IV

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Profil CV Fajar Jaya

CV Fadjar & Co didirikan pada tahun 1958. CV Fajar Jaya awalnya hanya bergerak pada kegiatan menjahit saja. Seiring dengan perkembangan jaman dan perluasan usaha akhirnya CV Fajar Jaya membuka proses pembuatan baju/seragam dan penjahitan pada umumnya dengan sistem konveksi. Perusahaan ini biasanya bekerjasama dengan instansi pemerintah seperti TNI dan POLRI.

CV Fadjar & Co berubah nama menjadi CV Fajar Jaya pada tahun 2013 sampai sekarang dengan pemilik usahanya bernama Bapak Budiharto. Tahun 2018 CV Fajar Jaya mendirikan cabang yang terletak di Jl KS Tubun No 40 Purwokerto dengan sistem garmen, dibuat guna memenuhi kebutuhan serta berusaha memberikan kepuasan bagi pelanggan CV Fajar Jaya.

2. Visi CV Fajar Jaya

Menjadi perusahaan garmen yang berintegritas, profesional dan handal di bidangnya.

3. Misi CV Fajar Jaya

- a. Menjadi perusahaan garmen terpercaya, tepat mutu dan waktu, baik oleh mitra kerja maupun oleh masyarakat pada umumnya.
- b. Mendidik dan membentuk sumber daya manusia Indonesia yang tangguh.
- c. Meningkatkan kesejahteraan karyawan CV Fajar Jaya pada khususnya dan perekonomian daerah pada umumnya.

4. Struktur Organisasi CV Fajar Jaya

Bentuk struktur organisasi CV Fajar Jaya berupa garis atau lini. Pemberian perintah pada struktur organisasi lini dilakukan secara vertikal yakni dengan memberikan perintah atau pelimpahan wewenang dari atasan ke bawahan. Semakin keatas kekuasaan serta

tanggung jawab semakin tinggi. Kekuasaan dan wewenang teratas terdapat pada direktur. Secara garis besar struktur CV Fajar Jaya dapat dilihat pada gambar 1.4

Keterangan :

a. Direktur

Seseorang yang bertugas memimpin perusahaan. Tugas direktur diantaranya memimpin perusahaan, menetapkan dan memutuskan kebijakan dan peraturan tertinggi perusahaan.

b. Manager

Penanggung jawab sebuah divisi serta penanggung jawab dalam mengarahkan sasaran pada tujuan organisasi. Adapun CV Fajar Jaya memiliki manager HRD, keuangan, QD (*Quality Development*), PPIC (*Product Planning and Inventory Control*), dan produksi. Manager HRD bertugas mengelola pengembangan dan pelatihan, konseling dan penilaian kinerja karyawan. Manager keuangan bertugas merencanakan, mencari, serta dapat memanfaatkan dana dalam memaksimalkan operasi perusahaan. Manager QD bertugas menjamin kualitas produk yang dihasilkan sesuai standar perusahaan. Manager PPIC bertugas memperkirakan penjualan, dan permintaan pelanggan. Manager produksi bertugas merencanakan jadwal produksi, dan mengawasi proses produksi.

c. Staff

Staff bertugas membantu pekerjaan manager. Terdapat staff *purchasing*, SDM, HR, keuangan, *development*, *warehouse*, PPIC, konveksi. Staff *purchasing* bertugas memastikan pembelian barang menggunakan uang perusahaan dengan dokumen yang sah. Staff SDM dan HR bertugas merekrut karyawan, administrasi personalia, evaluasi kinerja. Staff keuangan bertugas menginput semua transaksi keuangan perusahaan ke dalam program. Staff *development* bertugas mengembangkan kemampuan karyawan. Staff *Warehouse* bertugas mengatur penyimpanan barang produksi

yang akan didistribusikan. Diantara tugas staff PPIC adalah pengendalian persediaan, produksi perencanaan, dan kontrol pengiriman.

d. Supervisor

Tugas pokok seorang supervisor yaitu melakukan monitoring, dan melakukan instruksi kerja. Supervisor GA bertanggung jawab dalam pengadaan sarana dan prasarana dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan. Supervisor Mekanik bertanggung jawab dalam pengujian mesin dan peralatan perusahaan. Supervisor *Quality* bertugas menguji kualitas dan kuantitas produk. Supervisor *Cutting* bertugas monitoring pemotongan untuk memotong sejumlah gaya pakaian. Supervisor *Sewing* bertugas membagi line sewing untuk gaya pakaian yang akan dikerjakan. Supervisor *Finishing* bertugas mengawasi tahap akhir pembuatan produk yang akan didistribusikan.

e. Satpam

Satpam bertugas melakukan pengawasan dan memastikan keamanan di lingkungan perusahaan.

f. OB

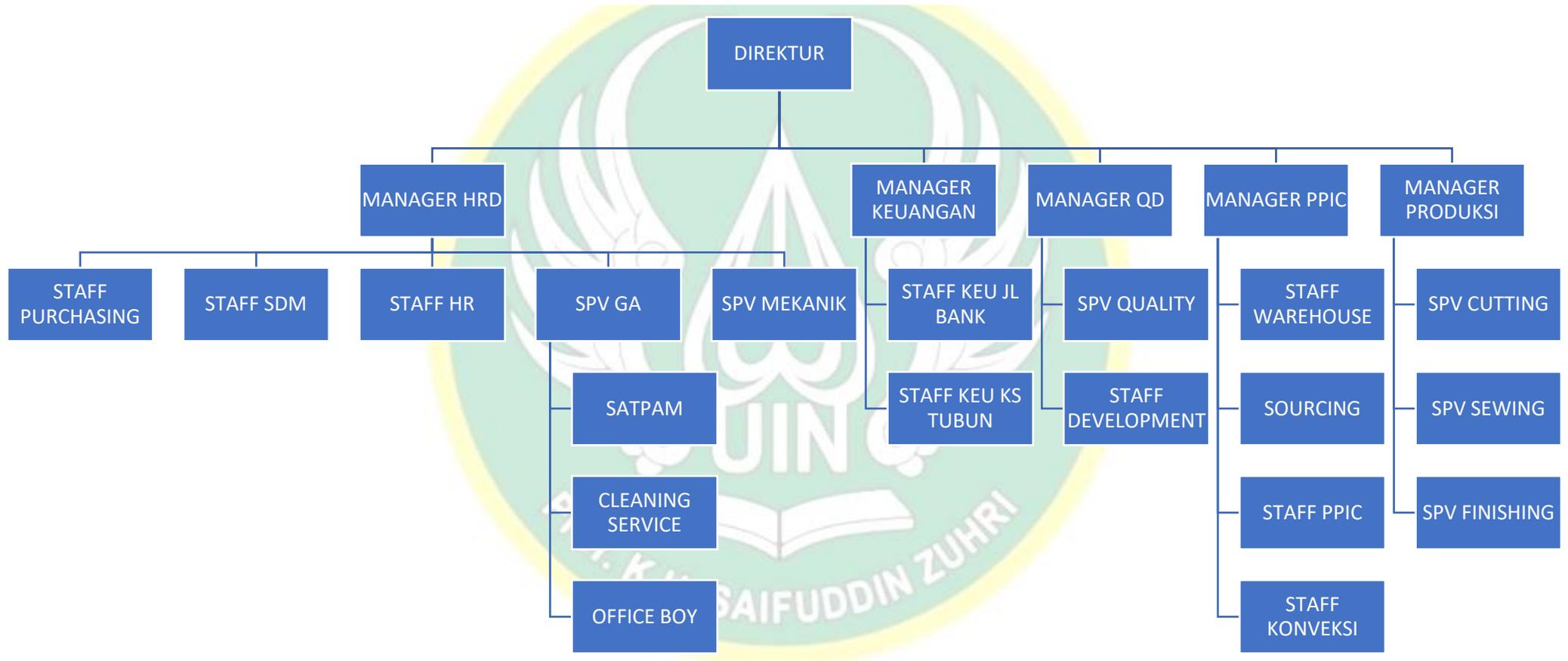
Office boy bertugas membantu merapikan ruang kantor.

g. *Cleaning Service*

Tugas cleaning service menjaga kebersihan area perusahaan.

Adapun struktur organisasi CV Fajar Jaya adalah sebagai berikut :

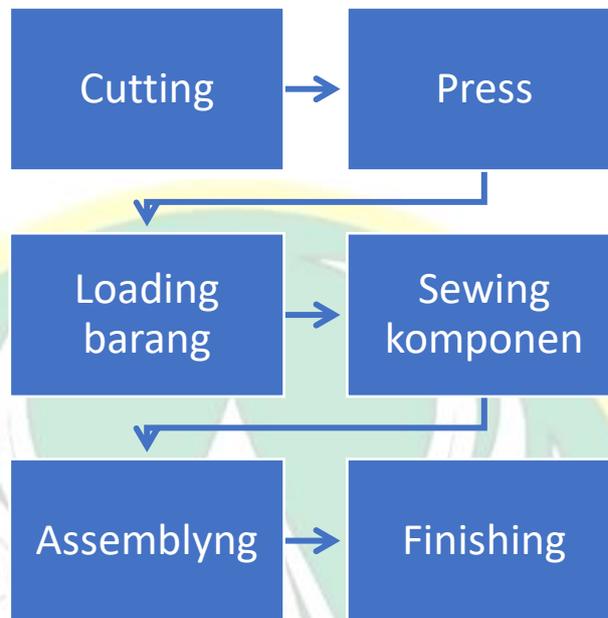
STRUKTUR PEGAWAI CV FAJAR JAYA



Gambar 4.1 Struktur Organisasi CV Fajar Jaya

5. Alur Produksi

Alur produksi merupakan kegiatan penggabungan berbagai macam faktor produksi yang ada untuk menciptakan suatu produk. Adapun alur produksi CV Fajar Jaya sebagai berikut dengan penjelasan



Gambar 4.2 Alur Produksi CV Fajar Jaya

Alur produksi sebagai berikut :

a. *Cutting Room*

Proses pada *Cutting room* meliputi penggelaran kain yang akan dijadikan bahan baku produksi, setelah kain digelar maka kain akan dipotong sesuai dengan pola yang sudah dibuat dan ditetapkan oleh perusahaan selanjutnya kain akan diberikan label. Pada tahap ini juga terdapat proses pemotongan kain keras yang akan digunakan pada bagian press.

b. *Press*

Press merupakan tahapan penempelan kain keras pada bagian-bagian yang dibutuhkan seperti krah baju dan ban pinggang.

c. *Loading Barang*

Pada tahap *loading* barang kain akan ditata dan dirapihkan yang selanjutnya masuk pada proses menjahit.

d. *Sewing* Komponen

Sewing komponen merupakan kegiatan menjahit bagian-bagian kecil atau yang terpecah-terpecah seperti skoder, kantung, dan krah.

e. *Assemblyng*

Assemblyng merupakan tahapan penggabungan komponen-komponen lengan, krah, pemasangan kancing melalui proses menjahit.

f. *Finishing*

Pada tahap ini terdapat proses penggosokan dan pengecekan barang produksi untuk memastikan sudah sesuai standar perusahaan.

B. Karakteristik Responden

Karakteristik responden pada penelitian ini bertujuan memberi informasi tambahan mengenai hasil penelitian. Responden penelitian ini merupakan karyawan bagian produksi CV Fajar Jaya yang berjumlah 140 responden. Dengan kuisioner yang disebar digambarkan karakteristik sebagai berikut :

1. Responden Berdasarkan Usia

Rentang umur responden dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel. 4. 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Keterangan	Jumlah	Presentase
≤ 20 tahun	32	22,8%
21-30 tahun	87	62,1%
31-40 tahun	18	12,8%
> 40 tahun	3	2,3%
Jumlah	140	100%

Berdasarkan tabel diketahui bahwa responden dengan usia kurang dari sama dengan 20 tahun sebanyak 32 responden atau sebesar 22,8%, responden berusia 20 tahun sampai dengan 30 tahun sebanyak 87 responden atau sebesar 62,1%, responden berusia 31 tahun sampai dengan 40 tahun berjumlah 18 responden atau sebesar 12,8%, dan yang berusia lebih dari 40 tahun berjumlah 3 responden atau sebesar 2,3%.

Maka dapat disimpulkan bahwa CV Fajar Jaya didominasi oleh karyawan yang memiliki usia produktif.

2. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin responden dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel. 4. 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Keterangan	Jumlah	Presentase
Wanita	140	100%
Laki-laki	0	0%
Jumlah	140	100%

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa responden wanita berjumlah 140 responden atau sebanyak 100% dan responden laki-laki berjumlah 0 atau sebanyak 0%. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan bagian produksi CV Fajar Jaya dominan perempuan.

3. Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan terakhir responden dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel. 4. 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Keterangan	Jumlah	Presentase
SD	0	0%
SMP	23	16,4%
SMA	117	83,6%
Diploma	0	0%
Jumlah	140	100%

Berdasarkan tabel di atas diperoleh data responden yang hanya menempuh pendidikan SMP sebanyak 23 responden atau sebanyak 16,4%, responden yang hanya menempuh pendidikan SMA sebanyak 117 responden atau sebanyak 83,6%. Maka dapat disimpulkan karyawan CV Fajar Jaya bagian produksi didominasi karyawan yang berpendidikan SMA.

C. Analisis Hasil Penelitian

1. Uji Keabsahan Data

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah tingkat keakuratan antara data yang terdapat pada objek penelitian dengan usaha yang dapat disampaikan oleh peneliti dalam mencari kevalidan data (Sugiyono, 2018). Suatu instrument tepat digunakan sebagai ukuran suatu konsep apabila memiliki validitas yang tinggi (Suharso, 2012). Uji signifikan dapat dilihat dengan melakukan perbandingan antara r tabel dengan r hitung. R hitung didapat dari jumlah responden dikurangi dua ($df=n-2$) dengan n sebagai jumlah responden. Jumlah responden pada penelitian ini berjumlah sebanyak 140 orang, jadi $df= n-2 = 140-2 = 138$ dengan α sebesar 0,05, maka dihasilkan r tabel sebesar 0.1660. Dasar pengambilan keputusan yang digunakan antara lain :

- 1) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka kuisisioner tersebut valid
- 2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka kuisisioner tersebut tidak diketahui/tidak valid

Uji validitas ini dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS 16 for windows dengan hasil sebagai berikut :

1) Variabel Stres Kerja

Tabel. 4. 4. Validitas Variabel Stres Kerja

No item	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
X1.1	0,741	0,1660	Valid
X1.2	0,607	0,1660	Valid
X1.3	0,646	0,1660	Valid
X1.4	0,633	0,1660	Valid
X1.5	0,694	0,1660	Valid
X1.6	0,555	0,1660	Valid

2) Variabel Kompensasi

Tabel. 4. 5. Validitas Variabel Kompensasi

No item	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
X2.1	0,664	0,1660	Valid
X2.2	0,756	0,1660	Valid
X2.3	0,790	0,1660	Valid
X2.4	0,679	0,1660	Valid
X2.5	0,672	0,1660	Valid
X2.6	0,372	0,1660	Valid

3) Variabel Produktivitas

Tabel. 4. 6. Validitas Variabel Produktivitas

No item	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
Y1	0,445	0,1660	Valid
Y2	0,778	0,1660	Valid
Y3	0,797	0,1660	Valid
Y4	0,807	0,1660	Valid
Y5	0,702	0,1660	Valid
Y6	0,796	0,1660	Valid

b. Uji Reabilitas

Indrawati berpendapat uji reabilitas mempunyai kaitan dengan derajat kepercayaan, keterandalan, konsistensi, atau kestabilan hasil suatu pengukuran (Rina, 2010). Menurut Sugiyono (2019) data dikatakan reliabel apabila koefisien reabilitas sebesar 0,6. Uji reabilitas menggunakan SPSS 16 *for windows* dengan hasil :

1) Reabilitas Variabel Stres Kerja

Tabel. 4. 7. Hasil Uji Reabilitas Variabel

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Stres kerja	0,714	Valid
Kompensasi	0,717	Valid
Produktivitas	0,805	Valid

Berdasarkan tabel diketahui bahwa stres kerja, kompensasi, dan produktivitas dinyatakan reliabel. Dasar keputusan diambil dari penjelasan pada setiap variabel r_{alpha} lebih besar daripada r_{tabel} ($r_{alpha} > 0,1660$), sehingga data penelitian dapat diteruskan untuk

pengujian hipotesis karena seluruh atribut penelitian dinyatakan reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Ghozali menyatakan tujuan dari adanya uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah terdapat variabel pengganggu/residual dalam model regresi berdistribusi normal (Ma'sumah, 2019). Uji hipotesis yang digunakan oleh peneliti adalah uji *kolmogorov-smirnov* dengan hipotesis:

- 1) H_0 : data residual berdistribusi normal
- 2) H_a : data residual tidak berdistribusi normal

Pengujian normalitas diperoleh dengan melihat nilai *Asymp Sig (2-tailed)*. Apabila *Asymp Sig (2-tailed)* $>0,05$ maka data dinyatakan berdistribusi normal. Begitupun sebaliknya, apabila *Asymp Sig (2-tailed)* $<0,05$ maka data dinyatakan tidak berdistribusi normal.

Tabel. 4. 8. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Standardized Residual
N		140
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.99277969
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.085
	Negative	-.065
Kolmogorov-Smirnov Z		1.011
Asymp. Sig. (2-tailed)		.259

Pada tabel di atas diperoleh hasil dengan menggunakan uji normalitas *kolmogorov smirnov* dengan nilai sig sebanyak 0,259 dimana nilai sig $>0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa data memiliki distribusi secara normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan situasi dimana variabel bebas mempunyai hubungan yang linier secara sempurna atau mendekati sempurna (Priyatno, 2010). Pengujian ini memiliki tujuan untuk menemukan apakah pada model regresi adanya kolerasi antara variabel independen. Model regresi yang baik tidak memiliki multikolinearitas di dalamnya.

Tabel. 4. 9. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	12.584	1.435		8.767	.000		
X1	.147	.055	.185	2.652	.009	.979	1.022
X2	.443	.058	.536	7.697	.000	.979	1.022

a. Dependent Variable: Y

Dengan melihat tabel di atas maka diperoleh hasil uji multikolinearitas dengan nilai *tolerance* sebesar 0,979 lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF sebesar 1.022 lebih kecil dari 10. Hasil tersebut menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas pada model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah varian residual yang berbeda di dalam model regresi antara satu dengan yang lain pada semua pengamatan, dimana regresi yang baik tidak seharusnya memiliki heteroskedastisitas (Priyatno, 2010). Model regresi yang baik tidak terdapat heteroskedastisitas di dalamnya. Jika nilai probabilitas signifikansi diatas 5% maka pada model regresi tidak ditemukan adanya heteroskedastisitas.

Tabel. 4.10. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.076	.857		2.423	.017
X1	-.002	.033	-.005	-.053	.958
X2	-.023	.034	-.057	-.659	.511

a. Dependent Variable: ABRESID

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,958 untuk variabel X1 dan nilai signifikansi sebesar 0,511. Hasil signifikansi variabel X1 yakni stres kerja dan X2 yakni kompensasi lebih besar dari 0,05, artinya tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

3. Analisis Linier Berganda

Tujuan dari analisis linier berganda berguna untuk mengetahui adanya hubungan antara variabel tergantung dengan variabel bebas lebih dari satu (Suliyanto, 2011). Pada penelitian ini analisis linier berganda dipakai untuk mengetahui apakah stres kerja (X1) dan kompensasi (X2) memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan (Y).

Tabel. 4. 11. Analisis Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	12.584	1.435		8.767	.000
X1	.147	.055	.185	2.652	.009
X2	.443	.058	.536	7.697	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 12,584 + 0,147X1 + 0,443X2 + e$$

Persamaan regresi tersebut memiliki makna sebagai berikut :

- a. Konstanta = 12,584

Memiliki arti bahwa bilangan konstanta tersebut mempunyai nilai positif, sehingga apabila stres kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) sebesar nol maka produktivitas karyawan produksi pada CV Fajar Jaya adalah sebesar 12,584

- b. Koefisien Stres Kerja = 0,147

Artinya apabila koefisien stres kerja mempengaruhi produktivitas karyawan sebanyak 0,147 atau berpengaruh positif. Hal ini menginterpretasikan apabila variabel stres kerja dinaikkan menjadi 1 satuan, maka produktivitas karyawan CV Fajar Jaya akan meningkat sebesar 0,147 satuan. Sebaliknya, apabila variabel stres kerja diturunkan sebanyak 1 satuan maka produktivitas karyawan CV Fajar Jaya menurun sebesar 0,147 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap.

- c. Koefisien Kompensasi = 0,443

Artinya apabila koefisien stres kerja mempengaruhi produktivitas karyawan sebanyak 0,443 atau berpengaruh positif. Hal ini menunjukkan apabila variabel kompensasi dinaikkan sebanyak 0,498 maka produktivitas karyawan CV Fajar Jaya meningkat sebanyak 0,443 satuan. Sebaliknya, jika variabel kompensasi diturunkan 1 satuan maka produktivitas karyawan CV Fajar Jaya menurun sebanyak 0,443 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap.

4. Uji Hipotesis

- a. Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Dasar pengambilan keputusan uji t sebagai berikut :

1) Berdasarkan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_o ditolak, akan tetapi

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_o diterima dan H_a ditolak.

2) Berdasarkan nilai signifikansi

Variabel bebas tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat jika signifikansi $> 0,05$. Sedangkan variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat jika signifikansi $< 0,05$.

Hasil perhitungan dengan menggunakan $\alpha = 0,05$ dan derajat bebas (db) = $n-2$ maka dihasilkan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} t_{tabel} &= \alpha/2; n - k - 1 \\ &= (0,05/2; 140 - 2 - 1) \\ &= 0,025; 137 \\ &= 1,28776 \end{aligned}$$

Tabel. 4. 12. Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	12.584	1.435		8.767	.000
X1	.147	.055	.185	2.652	.009
X2	.443	.058	.536	7.697	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan :

- 1) Nilai t_{hitung} pada uji t terhadap variabel stres kerja (X1) diperoleh angka sebanyak 2,652 dengan nilai signifikan sebanyak 0,009 lebih kecil dari 0,05, sehingga H_a diterima yang diartikan variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,652 > 1,28776$). Dengan kata lain hipotesis pertama pada penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

2) Nilai t_{hitung} pada uji t terhadap variabel kompensasi (X1) diperoleh angka nilai t_{hitung} sebesar 7,697 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Karena $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($7,697 > 1,28776$) sehingga H_a diterima yang memiliki arti bahwa variabel independen secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan. Dengan kata lain hipotesis kedua pada penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

b. Uji Simultan (Uji F)

Tujuan penggunaan uji simultan pada penelitian ini untuk mengetahui apakah variabel X1 berupa stres kerja dan variabel X2 berupa kompensasi berpengaruh simultan terhadap produktivitas karyawan. Pengujian ini menggunakan tabel ANOVA (*Analysis of Variance*). Dasar pengambilan uji f sebagai berikut :

- 1) Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya, jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak.
- 2) Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Tabel. 4. 13. Uji F (Simultan)

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	296.308	2	148.154	36.889	.000 ^a
Residual	550.227	137	4.016		
Total	846.536	139			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai F tabel 36,889 sebanyak sedangkan F hitung sebanyak 3,06, dimana F tabel lebih besar dari F hitung dan nilai signifikan sebesar 0,000 yang artinya variabel stres kerja dan kompensasi memiliki pengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan.

c. Koefisien Determinasi

Tujuan digunakannya koefisien determinasi adalah untuk melihat variabel terikat dapat diterangkan seberapa besar oleh kemampuan model. Menurut Gujarati (2004) penelitian dengan menggunakan data primer jenis *cross section* dengan nilai R^2 sebesar 0,2 dan 0,3 dapat dikatakan sudah cukup baik.

Tabel. 4. 14. Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.592 ^a	.350	.341	2.004

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai $R = 0,592$ dan koefisien determinasi (R square) = 0,350. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas karyawan dipengaruhi sebanyak 35% oleh faktor stres kerja dan kompensasi, sedangkan sisanya sebanyak 65% dipengaruhi oleh faktor lain.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel stres kerja (X1) memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan. Berdasarkan uji t (uji parsial) menunjukkan bahwa stres kerja sebagai variabel bebas (X1) memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas sebagai variabel terikat. Hal ini berdasarkan pada tabel yang menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,652 > 1,28776$) dengan tingkat signifikan 0,009 dimana lebih kecil dari 0,05 dan koefisien regresi sebesar. Sehingga H_1 diterima yang artinya adanya pengaruh secara parsial dan signifikan stres kerja terhadap produktivitas karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu Misran dan Haris (2018) dengan judul “ Pengaruh Faktor Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Aido Mini Plaza Sibolga”,

menjelaskan bahwa variabel stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Stres kerja memiliki pengaruh positif yang artinya apabila stres kerja tinggi maka produktivitas karyawan juga akan tinggi. Hal ini didasari oleh teori *job demand* dimana teori ini menyebutkan apabila tuntutan yang diberikan kepada karyawan rendah ditandai dengan salah satunya beban kerja yang diberikan kepada karyawan kurang berat maka akan berdampak kepada produktivitas karyawan yang rendah.

Stres kerja tidak selalu berdampak negatif bagi perusahaan. Pada taraf tertentu stres kerja akan menguntungkan perusahaan disebabkan stres kerja dapat memacu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Sunyoto (2007) menyatakan bahwa stres kerja yang dialami oleh karyawan mampu berkembang kearah yang positif, artinya bahwa stres sendiri dapat menjadi kekuatan bagi karyawan disertai dengan sebuah dorongan yang tinggi untuk meraih prestasi dengan tingkat stres tinggi, produktivitas dan tingkat efisiensi juga tinggi.

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X2) memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan. Berdasarkan uji t (uji parsial) menunjukkan bahwa variabel bebas (X1) berupa kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap variabel terikat yakni produktivitas karyawan. Hal ini dapat dilihat pada tabel yang menunjukkan bahwa Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,697 > 1,28776$) dengan tingkat signifikan 0,00 dimana lebih kecil dari 0,05 dan koefisien regresi sebesar. Dengan demikian H_2 diterima yang artinya terdapat pengaruh stres kerja secara parsial dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Budiono dan Erlyna (2015) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Cabang Sidoarjo”, menjelaskan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan yang berarti apabila

perusahaan meningkatkan kompensasi karyawan maka produktivitas karyawan juga akan meningkat.

Menurut Teori Maslow kompensasi merupakan faktor yang memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan. Kompensasi masuk ke dalam kebutuhan fisiologis untuk menunjang kehidupan karyawan. Karyawan akan termotivasi untuk dapat meningkatkan produktivitas mereka apabila karyawan diberikan penghargaan atas hasil kerja mereka salah satunya dengan kompensasi.

Kompensasi yang adil dan layak merupakan dasar untuk mempertahankan karyawan. Kompensasi akan memotivasi para karyawan sehingga kinerja karyawan, kepuasan kerja, serta hasil kerja karyawan akan meningkat (Mangkunegara, 2008). Jika kompensasi yang dibayarkan oleh perusahaan terpenuhi maka karyawan akan termotivasi untuk giat bekerja serta bertanggungjawab pada pekerjaan yang telah diberikan sehingga kinerja karyawan meningkat begitupula dengan produktivitas karyawan.

3. Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan uji simultan (F) diperoleh $F_{tabel} (36,889) > F_{hitung} (3,06)$ dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 jadi H_a diterima yang menyatakan terdapat pengaruh simultan variabel stres kerja (X1) dan kompensasi (X2) terhadap produktivitas karyawan CV Fajar Jaya. Berdasarkan hasil model regresi yang diolah dengan SPSS 16 didapatkan nilai R^2 sebesar 35%. Hasil tersebut membuktikan bahwa produktivitas kerja sebagai variabel (Y) dapat dijelaskan oleh stres kerja sebagai variabel (X1) dan kompensasi sebagai variabel (X2) sebanyak 35%. Sedangkan sisanya sebanyak 65% dijelaskan oleh faktor lain selain stres kerja dan kompensasi.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Suryani (2011) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan *Quality Assurance* di PT Liebra

Permana” menyimpulkan bahwa stres kerja serta kompensasi memiliki pengaruh simultan terhadap produktivitas karyawan.



BAB V

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan kompensasi terhadap produktivitas karyawan CV Fajar Jaya. Berdasarkan rumusan masalah yang telah diajukan, analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Variabel stres kerja memiliki hasil yang positif terhadap produktivitas karyawan. Dimana stres kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan. Dapat disimpulkan bahwa stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan CV Fajar Jaya Purwokerto.
- 2) Variabel kompensasi memiliki hasil yang positif terhadap produktivitas karyawan. Dimana kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan. Dapat disimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan CV Fajar Jaya Purwokerto.
- 3) Variabel stres kerja (X1) dan kompensasi (X2) berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan CV Fajar Jaya. Dapat disimpulkan faktor stres kerja dan kompensasi dapat bersama-sama mempengaruhi produktivitas karyawan CV Fajar Jaya Purwokerto.

B. Saran

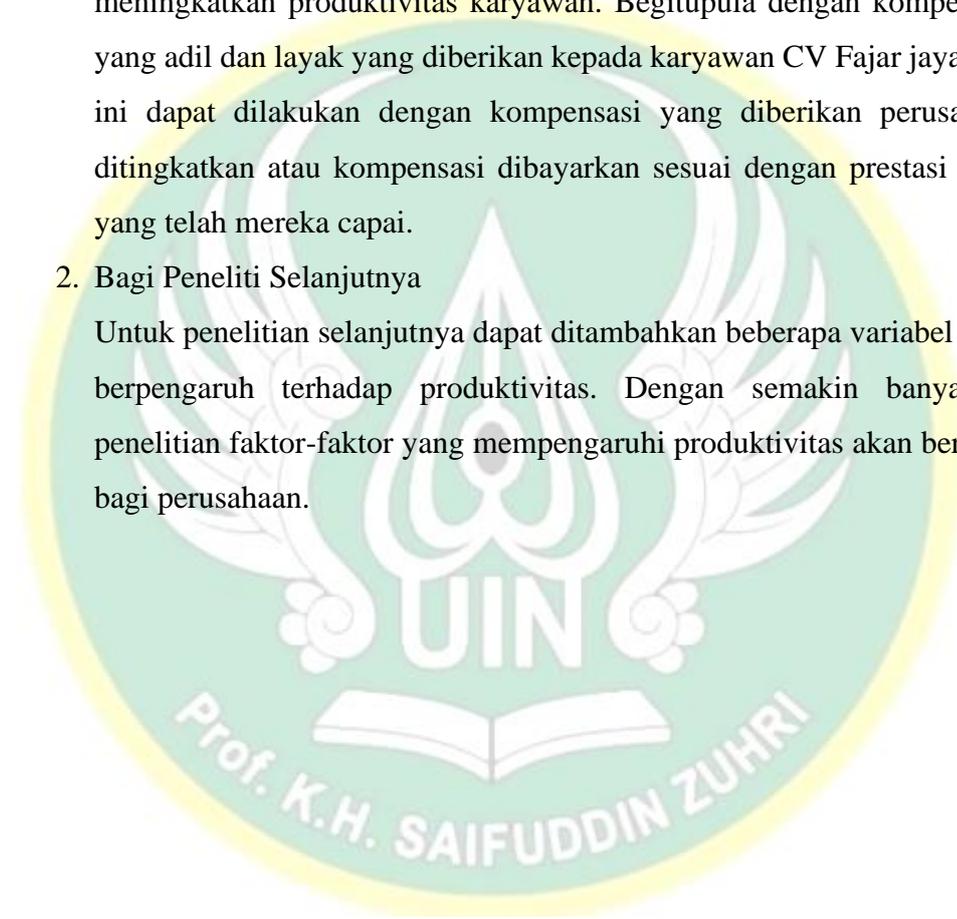
Berdasarkan kesimpulan serta pembahasan di atas, maka dapat dikemukakan beberapa saran terhadap pihak-pihak yang terkait dengan penelitian ini supaya bermanfaat dan menjadi acuan untuk perbaikan.

1. Bagi CV Fajar Jaya

CV Fajar Jaya hendaknya memerhatikan faktor stres kerja dan kompensasi bagi karyawan. Stres kerja dengan taraf tertentu dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Begitupula dengan kompensasi yang adil dan layak yang diberikan kepada karyawan CV Fajar Jaya. Hal ini dapat dilakukan dengan kompensasi yang diberikan perusahaan ditingkatkan atau kompensasi dibayarkan sesuai dengan prestasi kerja yang telah mereka capai.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk penelitian selanjutnya dapat ditambahkan beberapa variabel yang berpengaruh terhadap produktivitas. Dengan semakin banyaknya penelitian faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas akan berguna bagi perusahaan.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad, Zuchri. 2014. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Asuransi Jiwasraya Gorontalo" dalam *Jurnal Manajemen*. Vol.18 No.3.
- Anoraga, Panji. 2001. *Psikologi Kerja*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Anwar, Mochammad Khoirul. 2020. "Produktivitas dalam Perspektif Ekonomi Islam" dalam *Jurnal Bisnis dan Ekonomi Islam*. Vol.05. No.1.
- Anwar, Muhammad Choirul. 2021. "May Day 2021, Ini Rencana Aksi Demo Buruh Kepung Istana dan MK", diakses 16 September 2021 dari <https://money.kompas.com/read/2021/05/01/051157526/may-day-2021-ini-rencana-aksi-demo-buruh-kepung-istana-dan-mk?page=all>, diakses pukul 09.33.
- Asih, Gusti Yuli *et al.* 2018. *Stress Kerja*. Semarang : Semarang University Press.
- Bachroni, Muhammad dan Sahlan Asnawi. 1999. "Stres Kerja", dalam *Buletin Psikologi*, Tahun VII. No 2.
- Badeni. 2013. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung : Alfabeta.
- Budiono dan Erlyna. 2015. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Pos Indonesia Cabang Sidoarjo" dalam *Jurnal Bisnis Indonesia*. Vol.6 No.2.
- Bukit, Benjamin. 2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Zahir Publishing.
- Cherny, Kintan Benvia dan Dwi Kartikasari. 2017. "Pengaruh Stres Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Epson Batam" dalam *Jurnal Akuntansi Ekonomi dan Manajemen Bisnis*. Vol.5 No.1.
- Dewi, KS. 2012. *Kesehatan Mental*. Semarang: UPT Undip
- Dhania, Dhini Rama. 2010. " Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus)", dalam *E-Jurnal Psikologi Sunan Muria Kudus*, Vol. 1. No. 1.
- Dwianto, Agung Suryo. Pupung Purnamasari. 2019. "Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT JAEIL Indonesia", *Jurnal Jesya*. Vol 2 No. 2.
- Fahmi, Ijal. 2017. "Pengaruh Sumber-Sumber Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh", dalam *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Teknologi*. Vol.1 No.1.

- Fauziah, Sumainah dkk. 2016. “Pengaruh Kompensasi Langsung Dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan” dalam *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol.37. No.1.
- Ferdinand, Augusty. 2014. *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman penelitian untuk penulisan skripsi, tesis dan disertasi ilmu manajemen*. Semarang : Universitas Diponegoro Press.
- Handoko, T Tani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta.
- Hardani, et al. 2020. *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Pustaka Ilmu : Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Huzain, Sadam. 2015. “Peran Pimpinan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Graha Mandala Sakti Bontang” dalam *eJournal Ilmu Pemerintahan*. Vol.3. No.1.
- Karasek, Robert ; Theorell, Torres. 1990. *Healthy Work : Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life*. USA : Basic Books.
- Karunia, Ade Miranti. 2020. “Survei PPM Manajemen: 80 Persen Pekerja Mengalami gejala Stres Karena Khawatir Kesehatan”, diakses 05 April 2021 dari <https://money.kompas.com/read/2020/06/05/133207026/survei-ppm-manajemen-80-persen-pekerja-mengalami-gejala-stres-karena-khawatir> , diakses pukul 12.17.
- Kurniawan, Agung Widhi. Zarah Puspitaningtyas. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta : Pandiva Buku
- Latif, Abdul. Dan Wilanda, Wandu. 2019. “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada Biro Pengadaan Jasa Pt. Semen Padang Tbk”, *Jurnal Sains Dan Teknologi*. Vol. 19. No.1.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Rosda.
- Manoppo, Prilly Kurnia Putri *et al.* 2021. “Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Integritas Terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Empat Saudara Manado”, dalam *Jurnal EMBA*. Vol.9 No.4.
- Mardiana, Andi dan Kadir Dina. 2019. “Sistem Pengupahan Dalam Islam” dalam *Jurnal Gorontalo Development Review*. Vol.2. No.1.

- Margiati, Lulus, (1999). “Stres Kerja: Latar Belakang Penyebab Dan Alternatif Pemecahannya”, dalam *Jurnal Masyarakat, Kebudayaan dan Politik*, Vol.12 No.3.
- Mariana, Ewi. 2018. “Analisis Kinerja Pegawai Di Pengaruhi Faktor Kompensasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Kapuas Hilir Kabupaten Kapuas”, *Jurnal Administrasi dan Manajemen*. Vol 2 No 3.
- Marnis dan Priyono. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo : Zifatama Publisher.
- Martoyo, S. 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Ma'sumah, Siti. 2019. *Kumpulan Cara Analisis Data Beserta Contoh Judul dan Hipotesis Penelitian*. Banyumas: CV. Rizquna.
- Ma'sumah, Siti. 2019. *Kumpulan Cara Analisis Data Beserta Contoh Judul dan Hipotesis Penelitian*. Banyumas: CV. Rizquna.
- Muah dan Masram. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo : Zifatama Publisher.
- Nawawi, Hamdani, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gajahmada University Press : Yogyakarta.
- Nur, Muhammad Tahmid. 2015. “Kompensasi Kerja Dalam Islam” dalam *Jurnal Muamalah*. Vol. 05. No.2.
- Nurmalasari. 2016. “Dampak Kompensasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pasifik Jaya Mandiri Pontianak” dalam *Jurnal Evolusi*. Vol. 04 No.2.
- Oktavianti, dkk. 2017. “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Djarum Tbk Cabang Batam Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening” dalam *Jurnal Equilibiria*. Vol.4 No.2.
- Panggabean, Mutiara S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia : Bogor.
- Prasertawati, et al. “Analisis Proses Bisnis Pada Industri Garmen di Perkampungan Industri Kecil Penggilingan”, <http://jurnal.umj.ac.id> diakses pada November 2021, pukul 06.00.
- Priyatno, Duwi. 2010. *Teknik Mudah Dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian Dengan SPSS*. Yogyakarta: Gava Media.
- Puspitaningtyas, Zarah dan Agung Widhi Kurniawan. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Pandiva Buku : Yogyakarta.
- Rahmawati, Pipit *et al.* 2018. “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Divisi Produksi II PT. Kota Jati Furindo Jepara)”, dalam *Jurnal Ilmu administrasi bisnis*. Vol.7 No.3.

- Razy, Miftah Ar dan Umi Kalsum. 2019. "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Pos Pemeriksa Rantauprapat", dalam *Jurnal Ilmu Manajemen Jilid 1*.
- Ridwan. 2010. *Metode dan Teknik Menyusun Tesis, Cetakan ke-8*. Bandung : Alfabeta.
- Rina, Nofha dan R. Ratika Zahra. 2018. "Pengaruh Celebrity Endorser Hamidah Rachmayanti Terhadap Keputusan Pembelian Produk Online Shop Mayoutfit Di Kota Bandung" dalam *Jurnal Lontar*. Vol.6 No.1.
- Rosidah dan Sulistiyani. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep, Teori dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*. Graha Ilmu : Yogyakarta.
- Rusmayadi, Budi. 2015. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan" dalam *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol.1. No.1.
- Safitri, Eka Amelia dan Alini Gilang. 2020. "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Telkom Witel Bekasi" dalam *Jurnal Ilmiah MEA*. Vol.4 No.1.
- Salim dan Syahrur. 2014. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bandung : Citapustaka Media.
- Sarah, Syifa Meutia. 2014. "Studi Deskriptif Mengenai Job Demand-Control Pada Salesman Sepeda Motor Pt X Di Kota Bandung" dalam *Pustaka Ilmiah Universitas Padjajaran*.
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, edisi 2*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2018. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2018. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja : Suatu Tinjauan dari Aspek Ergonomi atau Kaitan Antara Manusia dengan Lingkungan Kerjanya*. Bandung : Mandar Maju.
- Siagan, Sondang P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia. 2018*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Simamora. Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Siyoto, Sandu. Ali Sodik. 2015. *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta : Literasi Media Publishing.

- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Suharsimi, Arikunto. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Suharso, Puguh. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Bisnis: Pendekatan Filosofi Dan Praktis*. Jakarta : PT. Indeks
- Suliyanto. 2011. *Ekonomika Terapan : Teori Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta : ANDI.
- Sumarsid. 2016. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Di PT Dwipa Manunggal Kontena", dalam *Jurnal CKI on SPOT*. Vol.9 No.1.
- Sunarto, Ading. 2019. "Hubungan Stress Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Mandiri Cluster Cilegon I", *Jurnal Semarak*. Vol. 2 No. 3.
- Sunyoto, Agus. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : Rajagrafindo Persada.
- Suryani, *et al.* 2020. "Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Karyawan Garmen di Kota Denpasar", dalam *Jurnal Penelitian dan Kajian Ilmiah Kesehatan*. Vol.6 No.2.
- Suryani, Ni Kadek *et al.* 2018. "Konflik dan Stres Kerja dalam Organisasi", *Jurnal Widya Manajemen*. Vol.1 No 1.
- Suryani. 2001. "Pengaruh Kompensasi dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Quality Assurance Di PT. Liebra Permana", *Skripsi*. Bandung : Universitas Pasundan.
- Sutrisno, Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Syilfi, *et al.* 2012. "Analisis Regresi Linier Piecewise Dua Segmen" dalam *Jurnal Gaussian*. Vol.1 No.1.
- Tanjung, Misran dan Harris Hutagalung. 2018. "Pengaruh Faktor Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Aido Mini Plaza Sibolga" dalam *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*. Vol.1 No.1.
- Trang, Irvan. 2016. "Stress And Compensation Impact on Work Productivity of Family Planning Counseling In Tomohon, North Sulawesi", dalam *Jurnal Life of Economics*. Vol.3 No.4
- Waliam, Armansyah. 2017. "Upah Berkeadilan Ditinjau Dari Perspektif Islam" dalam *Jurnal Bisnis*. Vol.05. No.2.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Depok : Rajagrafindo.

- Wulansari, Eka Gerhana dan Sutarto Wijono. “Stres Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan di PT Politama Pakindo Ungaran”, dalam *Jurnal Psikologi Perseptual*. Vol. 5 No.1.
- Yani, Mita Desy. dan Dwiyantri, Endang. 2016. “Hubungan Kompensasi Finansial dan Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan PT. Dok Dan Perkapalan Surabaya (Persero)”, *Journal Of Occupational Safety And Health*. Vol 5. No 2.
- Yusuf, Muri A. 2014. *Metode Penelitian : Kuantitatif, Kualitatif, Dan Penelitian Gabungan*. Jakarta : Fajar Interpratama Mandiri.
- Yuwono, Susatyo. 2010. “Mengelola Stres Dalam Perspektif Islam Dan Psikologi” dalam *Jurnal Psycho Idea*. Tahun 8. No.2.
- Zulkarnaen, Wandy *et al.* 2018. “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Departemen R-PET PT Namasindo Plas Bandung Barat”, *Jurnal Ilmiah MEA* Vol 2 No 3.



LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1

PEDOMAN WAWANCARA

A. Wawancara dengan Staff HRD CV Fajar Jaya

1. Apakah jumlah produksi setiap bulannya sudah sesuai target?
2. Jelaskan profil dari Perusahaan CV Fajar Jaya
3. Apakah CV Fajar Jaya Jl Bank dengan CV Fajar di Karang Salam satu kepemilikan?
4. Kompensasi apa saja yang didapat oleh karyawan?
5. Dengan target produksi yang dinaikkan, apakah kompensasi yang didapat oleh karyawan juga turut dinaikkan?
6. Berapa jumlah hari kerja dalam seminggu?
7. Tender yang didapat dari mana saja?
8. Apakah ada pengurangan jumlah karyawan di masa pandemi?
9. Apakah terdapat keluhan dari karyawan ketika target yang mereka kerjakan bertambah? apakah jam kerja ikut bertambah?
10. Berdasarkan apa upah yang diberikan kepada karyawan?
11. Apakah CV Fajar Jaya yang berada di Jl Bank sama dengan CV Fajar Jaya di Karang Salam?

B. Wawancara dengan Pekerja Produksi CV Fajar Jaya

1. Sudah berapa lama kerja di CV Fajar Jaya?
2. Apa saja kompensasi yang telah didapat dari CV Fajar Jaya?
3. Apakah setiap pembaruan kontrak kerja gaji akan bertambah besar?
4. Berapa jam lemburan yang ditambah?
5. Ada berapa unit pada bagian produksi CV Fajar Jaya?
6. Bagaimana alur produksi CV Fajar Jaya?

7. Hal apa saja yang menjadi penyebab stres kerja?
8. Berapa jumlah hari kerja dalam seminggu?
9. Apa saja fasilitas yang didapat dari CV Fajar Jaya?
10. Apakah ada kekhawatiran ketika bekerja di masa pandemi?
11. Apakah target yang dicapai pada Bulan Februari lebih banyak daripada bulan dengan target yang sudah dinaikkan? Apakah dengan menaikkan target membuat semakin semangat?



Lampiran 2

DATA HASIL WAWANCARA

A. Wawancara dengan Ibu Rakita selaku Staff HRD

1. Apakah jumlah produksi setiap bulannya sudah sesuai target?

Jawaban : Untuk target kita masih sering fluktuatif artinya masih belum stabil dan masih naik turun, untuk target juga kita naikkan dari 200 pcs menjadi 250pcs setiap harinya.

2. Sejak kapan target perharinya ditambah?

Jawaban : Target kita naikkan pada 19 April 2021

3. Jelaskan profil dari Perusahaan CV Fajar Jaya

Jawaban : CV Fadjar & Co didirikan pada tahun 1958. CV Fajar Jaya awalnya hanya bergerak pada kegiatan menjahit saja. Seiring dengan perkembangan jaman dan perluasan usaha akhirnya CV Fajar Jaya membuka proses pembuatan baju/seragam dan penjahitan pada umumnya dengan sistem konveksi. Perusahaan ini biasanya bekerjasama dengan instansi pemerintah seperti TNI dan POLRI. CV Fadjar & Co berubah nama menjadi CV Fajar Jaya pada tahun 2013 sampai sekarang dengan pemilik usahanya bernama Bapak Budiharto. Tahun 2018 CV Fajar Jaya mendirikan cabang yang terletak di Jl KS Tubun No 40 Purwokerto dengan sistem garmen, dibuat guna memenuhi kebutuhan serta berusaha memberikan kepuasan bagi pelanggan CV Fajar Jaya.

4. Apakah CV Fajar Jaya Jl Bank dengan CV Fajar di Karang Salam satu kepemilikan?

Jawaban : untuk cabang CV Fajar Jaya di Jl Bank di pegang oleh Pak Budiarto, sedangkan CV Fajar Jaya di Karang Salam dipegang oleh putranya Bapak Muhammad Putra

5. Kompensasi apa saja yang didapat oleh karyawan?

Jawaban : karyawan akan mendapat BPJS setelah satu tahun bekerja, BPJS yang didapat yakni BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. THR (tunjangan hari raya) juga diberikan pada saat Hari Raya Idul Fitri,

bonus diberikan kepada karyawan ketika sudah mencapai target, dan untuk upah lembur juga kita bayarkan.

6. Dengan target produksi yang dinaikkan, apakah kompensasi yang didapat oleh karyawan juga turut dinaikkan?

Jawaban : untuk kompensasi sendiri tidak mengalami kenaikan.

7. Berapa jumlah hari kerja dalam seminggu?

Jawaban : karyawan bekerja pada hari senin sampai jumat dengan jam kerja 8 pagi sampai jam 5 sore.

8. Tender yang didapat dari mana saja?

Jawaban : dari berbagai daerah seperti Jawa Barat, Cipinang, Magelang.

9. Apakah ada pengurangan jumlah karyawan di masa pandemi?

Jawaban : selama masa pandemi kita tidak melakukan pengurangan jumlah karyawan.

10. Apakah terdapat keluhan dari karyawan ketika target yang mereka kerjakan bertambah? apakah jam kerja ikut bertambah?

Jawaban : Sejauh ini belum ada keluhan yang disampaikan oleh para karyawan, untuk jam kerja tidak bertambah tetap 40jam/minggu.

11. Berdasarkan apa upah yang diberikan kepada karyawan?

Jawaban : upah yang diberikan berdasarkan jumlah hari kerja yang dibayarkan setiap satu bulan.

12. Apakah Perbedaan CV Fajar Jaya yang berada di Jl Bank sama dengan CV Fajar Jaya di Karang Salam?

Jawaban : dilihat dari bentuknya berbeda, kalo Fajar Jaya yang di Jl Bank berbentuk konveksi dengan skala produksi yang lebih kecil, sedangkan CV Fajar Jaya yang di Karang Salam berbentuk garmen dengan skala produksi lebih besar karena menangani beberapa tender seragam dari kedinasan.

B. Wawancara dengan Mba Khofifah selaku Pekerja CV Fajar Jaya

1. Sudah berapa lama kerja di CV Fajar Jaya

Jawaban : saya sudah bekerja selama dua tahun di CV Fajar Jaya.

2. Apa saja kompensasi yang telah didapat dari CV Fajar Jaya?

Jawaban : untuk BPJS didapat setelah kontrak keempat mba, bonus ketika mencapai target, dan uang lembur juga ada.

3. Apakah setiap pembaruan kontrak kerja gaji akan bertambah besar?

Jawaban : Kenaikkan gaji terjadi saat pembaruan kontrak satu ke kontrak dua. Sebesar satu juta menjadi satu juta tiga ratus lima puluh ribu rupiah.

4. Berapa jam lemburan yang ditambah?

Jawaban : jam lembur perusahaan biasanya sampai jam 8 malam atau 9 malam.

5. Ada berapa unit pada bagian produksi CV Fajar Jaya?

Jawaban : Unit yang berada di bagian produksi terdapat cutting, press, loading barang, jahit komponen, *assemblyng*, gosok, dan finishing.

6. Hal apa saja yang menjadi penyebab stres kerja?

Jawaban : stres orang kan beda beda, ada yang stres gara-gara ngga nyaman kerja karena ga sesuai dengan kemampuan, ada yang ga bisa nutup target, ada juga yang ga bisa bekerjasama dengan lain. Untuk peraturan juga termasuk ketat, kita ga boleh main hape, membawa minuman dan makanan berwarna, tidak boleh mengobrol. Kalo ada masalah temen kerja juga ngaruh banget ke kerjaan.

7. Berapa jumlah hari kerja dalam seminggu?

Jawaban : dari hari senin sampai jumat.

8. Apa saja fasilitas yang didapat dari CV Fajar Jaya?

Jawaban : untuk keselamatan kerja kita di dalem ruangan dilengkapi tabung kebakaran, juga ada kotak P3K. Fasilitasnya paling Mushola dan kamar mandi, kalo yang sakit dilarikan ke Mushola.

9. Apakah ada kekhawatiran ketika bekerja di masa pandemi?

Jawaban : pasti ada kekhawatiran, tapi kalo masa pandemi perusahaan biasanya meliburkan karyawan atau masuk dengan sistem shift.

10. Apakah target yang dicapai pada Bulan Februari lebih banyak daripada bulan dengan target yang sudah dinaikkan? Apakah dengan kenaikan target membuat semakin semangat?

Jawaban : target pada Bulan Februari sering tercapai dibanding bulan bulan setelahnya. Ya jadi lebih semangat sih, apalagi habis itu kan dapet bonus target dari perusahaan. Tapi kalo buat orderan yang baru pertama kali didapat ga dapet bonus target.



Lampiran 3

Kuisisioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN
PENGARUH STRES KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
PRODUKTIVITAS KARYAWAN CV FAJAR JAYA

Kepada Yth,
Saudara/iResponden
Di Tempat

Dengan Hormat,

Saya Syitta Fajar Khumaira, mahasiswa Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Prof KH Saifuddin Zuhri Purwokerto. Saat ini Saya sedang melakukan penelitian dalam rangka penulisan skripsi mengenai **“Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan CV Fajar Jaya”**. Berkaitan dengan hal tersebut, Saya memohon ketersediaan Saudara/i meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini adalah salah satu sarana untuk memperoleh data yang diperlukan untuk penulisan skripsi. Jawaban yang Saudara/i berikan tidak akan dinilai benar atau salah. Semua informasi yang Saudara/i berikan dijamin kerahasiaanya. Saya sangat menghargai pengorbanan waktu dan sumbangan pemikiran Saudara/i untuk mengisi kuesioner ini. Oleh karena itu, Saya mengucapkan terimakasih. Semoga amal baik Saudara/i mendapat balasan dari Allah SWT. Amin. Amin Yaa Rabbal, Alamin.

Hormat Saya

Penulis

KUESIONER PENELITIAN
PENGARUH STRES KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
PRODUKTIVITAS KARYAWAN CV FAJAR JAYA

A. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
3. Umur :
4. Pendidikan Terakhir :
5. Nomor HP : (*tidak wajib isi)

B. PETUNJUK PENGISIAN

1. Berdoalah sebelum mengisi pernyataan dibawah ini.
2. Bacalah sejumlah pernyataan dibawah ini dengan teliti.
3. Mohon seluruh pernyataan pada kuisisioner diisi dengan lengkap.
4. Berikan tanda centang (√) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia
5. Diharapkan untuk tidak menjawab lebih dari satu pilihan jawaban.
6. Terdapat 5 alternatif pengisian jawaban, yaitu:
 SS : Sangat Setuju (5)
 S : Setuju (4)
 KS : Kurang Setuju(3)
 TS : Tidak Setuju (2)
 STS : Sangat Tidak Setuju (1)

Variabel Stres Kerja (X1)

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Target pekerjaan yang diberikan membuat saya mudah frustrasi					
2	Segala hal harus dengan persetujuan atasan, sehingga saya tidak dapat					

	mengemukakan pendapat dalam hal mencapai tujuan organisasi					
3	Waktu kerja yang ditetapkan perusahaan tidak sesuai ekspektasi saya					
4	Konflik pada lingkungan kerja membuat saya tidak nyaman					
5	Dalam bekerja saya ditekan dengan banyak peraturan yang ditetapkan					
6	Tugas yang diberikan kepada saya seringkali tidak jelas					

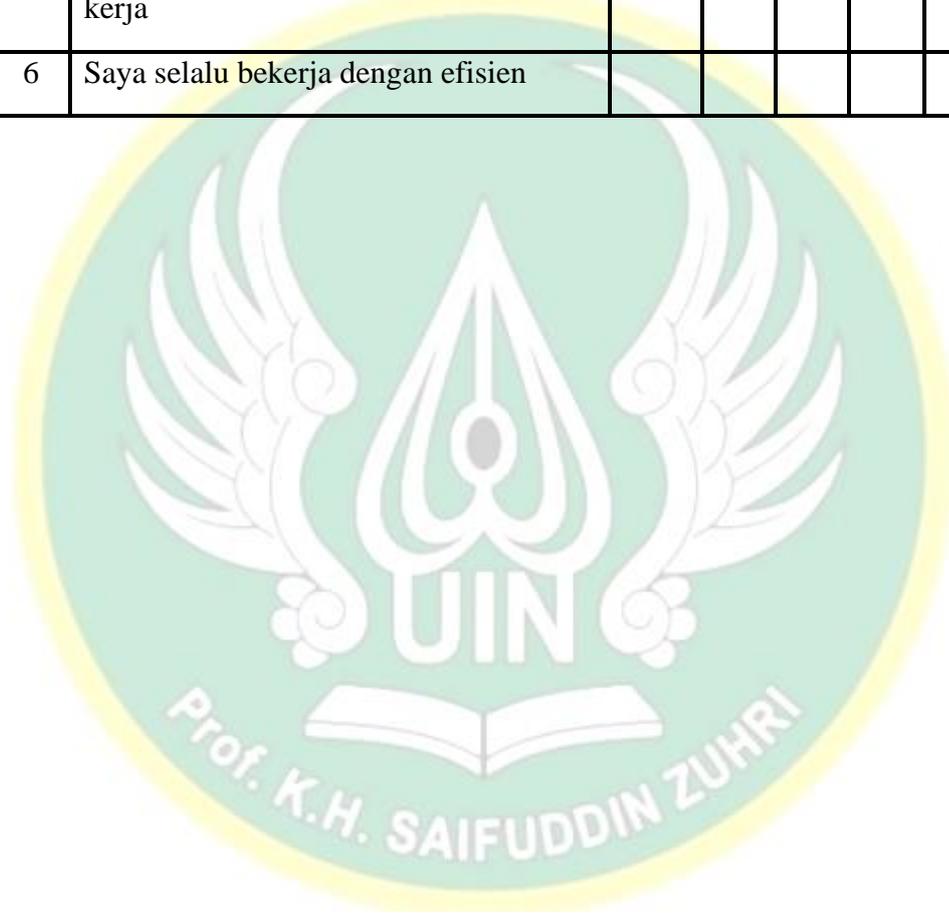
Variabel Kompensasi (X2)

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Kompensasi yang saya terima sudah adil sesuai dengan pekerjaan yang telah saya lakukan					
2	Intensif yang saya dapatkan sesuai dengan pengorbanan yang saya lakukan					
3	Tunjangan sesuai dengan harapan saya					
4	Fasilitas sudah sesuai dengan kebutuhan pekerjaan					
5	Insentif yang saya terima sudah sesuai dengan harapan saya					
6	Saya mendapat asuransi kesehatan dari tempat saya bekerja					

Variabel Produktivitas Kerja (Y)

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Saya mampu bekerja sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan					

2	Saya selalu berusaha meningkatkan hasil kerja					
3	Saya selalu bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.					
4	Saya selalu berusaha agar dapat meningkatkan kualitas diri saya					
5	Saya selalu memperhatikan mutu hasil kerja					
6	Saya selalu bekerja dengan efisien					



Lampiran 4

DATA TABULASI RESPONDEN

NO	Stres Kerja						Kompensasi						Produktivitas Karyawan					
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6
1	2	2	4	4	2	1	3	3	4	3	3	4	3	4	4	5	3	3
2	3	3	3	2	4	2	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4
3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	1	3	3	3	4	3	5	4	4	4	4	4	4
5	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4
6	4	3	4	4	2	2	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4
7	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4
8	2	3	4	5	3	3	3	4	4	2	3	5	3	4	4	4	4	4
9	4	3	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	4	3	4	4	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3
11	4	3	3	4	3	2	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4
12	4	3	4	4	2	2	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4
13	4	3	4	5	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
14	4	3	4	4	3	2	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	3
15	3	3	4	4	4	2	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3
16	4	3	3	4	4	1	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4
17	3	4	4	3	3	2	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4
18	2	2	4	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3
19	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4
20	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4
21	4	3	4	5	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
22	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4
23	3	4	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4
24	3	2	3	4	2	2	2	3	2	4	2	4	4	4	3	4	4	3
25	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	5	5	4
26	3	3	3	1	3	1	3	5	3	5	3	5	4	5	5	5	4	4
27	3	2	3	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4
28	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	3
29	3	4	5	3	3	2	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4
30	4	4	4	4	4	2	5	3	3	3	3	3	3	5	4	5	4	5
31	3	3	3	2	3	2	4	4	3	4	2	4	3	4	4	4	4	4
32	3	2	3	2	3	2	3	3	3	4	3	2	4	4	4	4	3	3
33	3	3	2	4	3	2	3	3	3	4	3	4	3	5	4	5	5	4
34	3	2	2	4	3	1	3	3	3	4	3	2	4	4	4	4	3	3
35	4	2	4	1	2	2	3	3	3	4	3	2	4	4	4	4	3	3

36	3	2	3	4	3	1	3	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4
37	3	3	3	2	3	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
38	3	3	3	4	3	2	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
39	3	3	4	4	2	2	3	3	3	3	3	5	3	4	4	4	4	4
40	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
41	3	3	3	4	3	3	2	2	2	2	2	4	3	4	4	4	4	4
42	3	3	4	3	4	2	4	3	2	2	3	4	3	4	4	4	4	4
43	3	2	2	5	1	1	4	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4
44	4	4	3	3	5	3	2	2	2	2	2	2	3	4	3	4	3	3
45	2	2	2	4	2	2	3	3	2	2	3	5	3	4	4	4	4	4
46	3	3	3	2	3	2	3	3	2	4	3	4	3	5	5	5	5	4
47	3	3	2	2	2	2	4	3	2	1	3	1	2	4	3	4	3	3
48	4	4	3	3	5	3	3	3	2	4	2	4	3	5	5	5	5	4
49	3	3	3	4	3	3	2	2	2	2	2	4	3	4	4	4	4	4
50	5	4	5	3	5	3	3	3	3	2	2	3	4	5	4	5	5	5
51	3	3	5	3	4	2	4	3	2	1	3	2	2	3	3	3	3	3
52	3	3	4	3	4	2	3	3	3	2	3	4	3	4	4	4	4	3
53	3	3	3	4	3	3	2	2	2	2	2	4	3	4	4	4	4	4
54	3	3	4	3	2	2	3	3	2	2	3	5	4	4	4	4	4	4
55	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
56	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	5	5	4	4	4	4	5
57	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4
58	3	3	3	3	2	2	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
59	3	3	3	3	2	1	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3
60	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
61	4	3	4	5	3	3	4	4	4	4	3	5	4	4	4	5	4	4
62	4	3	4	4	3	2	4	3	3	3	3	5	3	4	4	4	4	4
63	4	3	4	4	2	2	3	3	2	3	2	4	3	4	3	4	4	4
64	4	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	4	4
65	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4
66	3	3	3	3	2	2	4	3	3	4	3	3	2	4	4	4	4	4
67	2	3	3	4	2	2	4	3	3	4	3	3	2	4	4	4	4	4
68	2	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
69	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4
70	4	4	4	2	4	2	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4
71	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	4	4	3	4	4	4	4	3
72	4	2	4	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3
73	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
74	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3
75	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5
76	4	3	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5

77	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	5	3	5	5	5	5	5
78	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5
79	3	2	3	2	2	2	3	2	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4
80	3	2	2	2	2	1	3	2	3	2	2	4	3	4	3	4	4	4
81	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4
82	4	3	3	4	3	2	4	4	4	4	2	4	4	4	5	5	5	3
83	3	3	3	4	3	2	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4
84	4	3	3	3	3	2	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4
85	4	4	4	4	4	1	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
86	3	4	4	4	4	1	5	5	2	3	1	4	5	5	3	5	4	4
87	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5
88	4	2	4	4	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3
89	3	3	4	2	3	2	3	3	3	4	3	2	3	4	3	4	4	3
90	4	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3
91	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
92	2	2	2	4	2	2	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4
93	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4
94	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5
95	2	3	3	2	2	1	3	3	3	4	3	5	3	5	4	5	5	5
96	4	3	4	5	3	4	4	4	4	4	3	5	4	5	5	5	5	5
97	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	5	5	5	4	4
98	1	4	1	1	1	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4
99	2	3	3	2	2	2	4	3	3	4	3	3	2	4	4	4	4	4
100	2	3	3	2	2	2	4	3	3	4	4	3	4	5	5	5	5	4
101	3	3	2	3	2	2	5	5	5	5	5	3	4	4	5	4	4	4
102	3	3	2	3	2	2	5	5	5	5	5	2	4	5	5	5	5	5
103	4	3	3	4	3	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
104	4	3	3	4	3	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4
105	4	3	4	4	2	2	3	3	2	2	3	2	4	4	3	4	4	3
106	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
107	3	3	2	4	2	2	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4
108	2	3	4	3	2	2	2	4	3	4	2	4	5	5	4	4	5	5
109	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	5	5
110	4	4	3	4	3	4	3	3	3	2	3	5	4	3	3	3	5	3
111	4	4	3	4	3	4	3	3	3	2	3	5	4	3	3	3	5	3
112	2	3	3	1	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4
113	4	2	3	1	4	1	3	3	3	1	2	4	3	5	3	3	3	3
114	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3
115	2	3	3	2	4	2	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3
116	2	2	3	3	2	2	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4
117	3	3	3	3	4	3	3	3	2	1	3	3	4	5	4	5	5	5

118	3	4	4	3	3	2	3	3	2	4	3	2	4	4	4	4	4	4
119	3	2	3	3	2	2	2	2	2	4	2	4	4	4	4	5	4	4
120	2	3	3	4	3	2	3	3	4	4	3	3	4	5	5	5	5	5
121	4	4	4	3	3	3	2	2	2	2	3	4	3	4	4	4	4	4
122	4	4	4	3	3	3	2	2	2	2	3	4	3	4	4	4	4	4
123	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
124	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	5	4	5	3	5	4	4
125	2	3	3	2	3	2	4	4	3	4	4	3	3	5	5	5	5	5
126	4	4	3	5	3	4	3	3	3	2	3	5	4	3	3	3	5	3
127	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3
128	4	3	4	4	2	2	3	3	2	2	3	2	4	4	3	4	4	3
129	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
130	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3
131	4	5	2	2	3	2	4	4	3	4	4	3	3	5	5	5	5	5
132	4	5	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	5	4	5	4	4
133	4	2	5	1	3	2	3	3	2	2	2	4	3	5	5	5	5	5
134	2	2	2	2	2	1	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4
135	3	3	3	4	3	3	2	2	2	2	2	4	3	4	4	4	4	4
136	3	3	4	2	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	4	5	5	5
137	3	3	5	3	4	2	4	3	2	1	3	1	4	4	4	4	4	4
138	3	3	5	3	4	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
139	3	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
140	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5



Lampiran 5

1. Stres Kerja (X1)

Hasil Uji Validitas

Correlations

		X1.1	X1.2	X1..3	X1.4	X1.5	X1.6	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.381**	.461**	.396**	.448**	.207*	.741**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.014	.000
	N	140	140	140	140	140	140	140
X1.2	Pearson Correlation	.381**	1	.194*	.154	.423**	.339**	.607**
	Sig. (2-tailed)	.000		.022	.069	.000	.000	.000
	N	140	140	140	140	140	140	140
X1..3	Pearson Correlation	.461**	.194*	1	.270**	.479**	.119	.646**
	Sig. (2-tailed)	.000	.022		.001	.000	.160	.000
	N	140	140	140	140	140	140	140
X1.4	Pearson Correlation	.396**	.154	.270**	1	.172*	.269**	.633**
	Sig. (2-tailed)	.000	.069	.001		.042	.001	.000
	N	140	140	140	140	140	140	140
X1.5	Pearson Correlation	.448**	.423**	.479**	.172*	1	.230**	.694**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.042		.006	.000
	N	140	140	140	140	140	140	140
X1.6	Pearson Correlation	.207*	.339**	.119	.269**	.230**	1	.555**
	Sig. (2-tailed)	.014	.000	.160	.001	.006		.000
	N	140	140	140	140	140	140	140
X1	Pearson Correlation	.741**	.607**	.646**	.633**	.694**	.555**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	140	140	140	140	140	140	140

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

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

2. Kompensasi (X2)

Hasil Uji Validitas

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.709**	.450**	.264**	.426**	-.064	.664**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.002	.000	.452	.000
	N	140	140	140	140	140	140	140
X2.2	Pearson Correlation	.709**	1	.523**	.388**	.411**	.072	.756**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.400	.000
	N	140	140	140	140	140	140	140
X2.3	Pearson Correlation	.450**	.523**	1	.455**	.511**	.177*	.790**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.037	.000
	N	140	140	140	140	140	140	140
X2.4	Pearson Correlation	.264**	.388**	.455**	1	.337**	.093	.679**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000		.000	.272	.000
	N	140	140	140	140	140	140	140
X2.5	Pearson Correlation	.426**	.411**	.511**	.337**	1	.039	.672**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.649	.000
	N	140	140	140	140	140	140	140
X2.6	Pearson Correlation	-.064	.072	.177*	.093	.039	1	.375**
	Sig. (2-tailed)	.452	.400	.037	.272	.649		.000
	N	140	140	140	140	140	140	140
X2	Pearson Correlation	.664**	.756**	.790**	.679**	.672**	.375**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	140	140	140	140	140	140	140

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

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

3. Produktivitas Kerja (Y)

Hasil Uji Validitas

		Correlations						
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y
Y1	Pearson Correlation	1	.127	.213*	.125	.186*	.155	.445**
	Sig. (2-tailed)		.135	.012	.140	.028	.067	.000
	N	140	140	140	140	140	140	140
Y2	Pearson Correlation	.127	1	.617**	.800**	.374**	.532**	.778**
	Sig. (2-tailed)	.135		.000	.000	.000	.000	.000
	N	140	140	140	140	140	140	140
Y3	Pearson Correlation	.213*	.617**	1	.626**	.422**	.549**	.797**
	Sig. (2-tailed)	.012	.000		.000	.000	.000	.000
	N	140	140	140	140	140	140	140
Y4	Pearson Correlation	.125	.800**	.626**	1	.463**	.558**	.807**
	Sig. (2-tailed)	.140	.000	.000		.000	.000	.000
	N	140	140	140	140	140	140	140
Y5	Pearson Correlation	.186*	.374**	.422**	.463**	1	.621**	.702**
	Sig. (2-tailed)	.028	.000	.000	.000		.000	.000
	N	140	140	140	140	140	140	140
Y6	Pearson Correlation	.155	.532**	.549**	.558**	.621**	1	.796**
	Sig. (2-tailed)	.067	.000	.000	.000	.000		.000
	N	140	140	140	140	140	140	140
Y	Pearson Correlation	.445**	.778**	.797**	.807**	.702**	.796**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	140	140	140	140	140	140	140

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

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

Lampiran 6

Hasil Uji Reabilitas

1. Stres Kerja (X1)

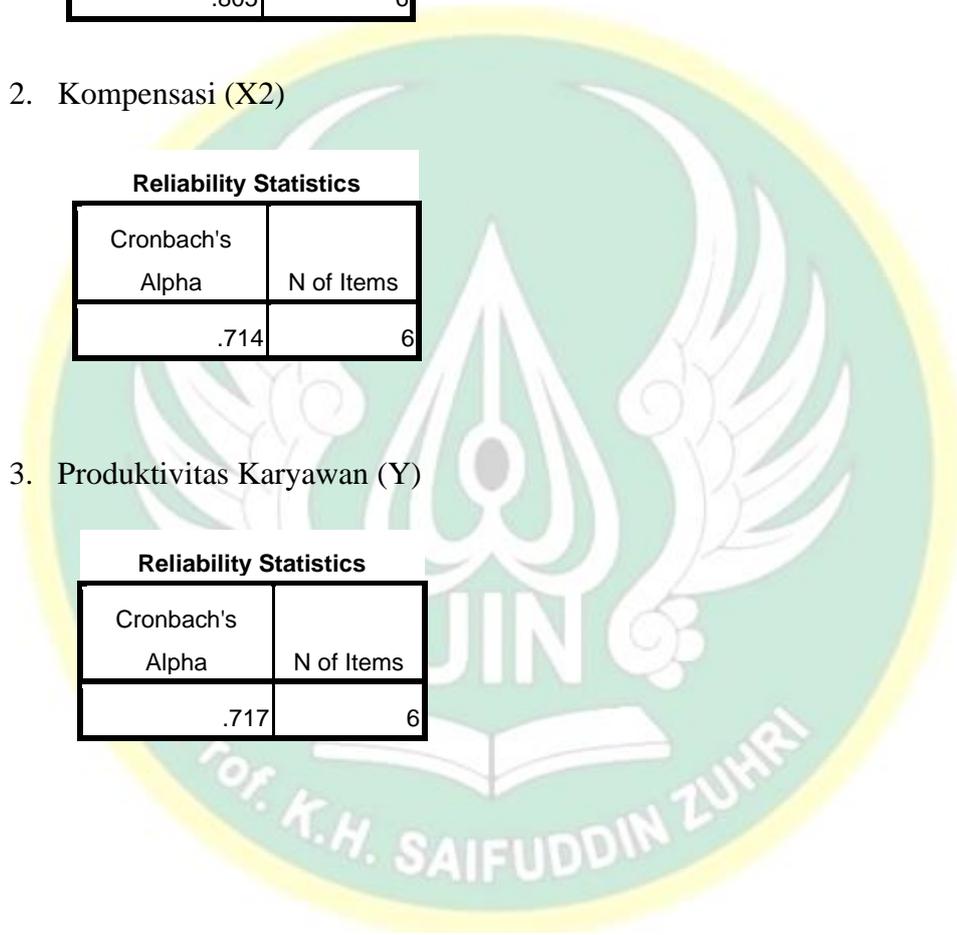
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.805	6

2. Kompensasi (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.714	6

3. Produktivitas Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.717	6



Lampiran 7

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Standardized Residual
N		140
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.99277969
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.085
	Negative	-.065
Kolmogorov-Smirnov Z		1.011
Asymp. Sig. (2-tailed)		.259
a. Test distribution is Normal.		

2. Uji Heteroskedastisitas dan Multikolienaritas

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.592 ^a	.350	.341	2.004

a. Predictors: (Constant), X2, X1

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	296.308	2	148.154	36.889	.000 ^a
	Residual	550.227	137	4.016		
	Total	846.536	139			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.584	1.435		8.767	.000
	X1	.147	.055	.185	2.652	.009
	X2	.443	.058	.536	7.697	.000

a. Dependent Variable: Y



Lampiran 8

Hasil Analisis Linear Regresi Berganda

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.592 ^a	.350	.341	2.004

a. Predictors: (Constant), X2, X1

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	296.308	2	148.154	36.889	.000 ^a
	Residual	550.227	137	4.016		
	Total	846.536	139			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

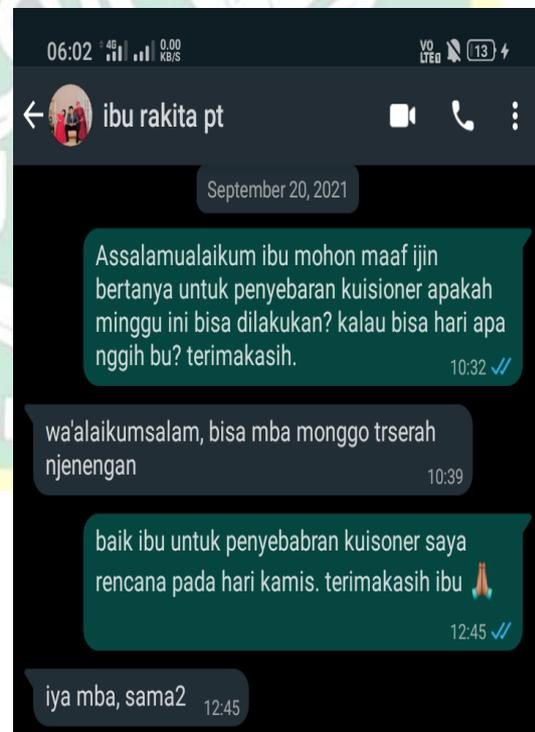
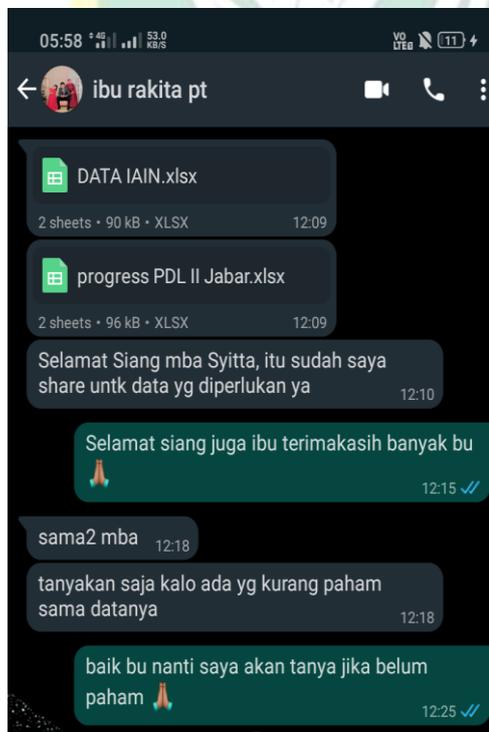
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.584	1.435		8.767	.000
	X1	.147	.055	.185	2.652	.009
	X2	.443	.058	.536	7.697	.000

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 9

Dokumentasi



Surat Permohonan Riset Penelitian



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126
Telp: 0281-635624, Fax: 0281-638553; Website: fabi.iaipurwokerto.ac.id

Nomor : 0927/In.17/FEBLJES/PP.009/IV/2021 Purwokerto, 14 April 2021
Lamp. : -
Hal : **Permohonan Izin Observasi Pendahuluan**

Kepada Yth.
HRD CV Fajar Jaya
Di
Jl. KS Tubun Dusun II
Bobosan, Purwokerto

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka pengumpulan data guna penyusunan Proposal Skripsi yang berjudul Pengaruh Stress Kerja, Gender, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT CV Fajar Jaya
Maka kami mohon Bapak/Ibu berkenan memberikan izin observasi kepada mahasiswa/i kami:

1. Nama : Syitta Fajar Khumaira
2. NIM : 1717201042
3. Semester / Program Studi : VIII / Ekonomi Syariah
4. Tahun Akademik : 2020 / 2021
5. Alamat : Jl. KS Tubun Kecamatan Kedung Banteng
Kabupaten Banyumas

Adapun observasi tersebut akan dilaksanakan dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Obyek yang diobservasi : Pengaruh Stress Kerja, Gender, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan
2. Tempat/ Lokasi : CV Fajar Jaya
3. Waktu Observasi : 15 April 2021 s/d selesai

Demikian permohonan ini kami buat, atas izin dan perkenan Bapak/Ibu kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Ketua Jurusan Ekonomi Syariah

Dewi Laela Hilyatin, S.E., M.S.I
NIP. 19851112 200912 2 007

Tembusan Yth.
1. Wakil Dekan I
2. Kasubbag Akademik
3. Arsip

Lampiran 11

Surat Keterangan Telah Mengikuti Riset

SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN RISET

Assalamu'alaikum Wr Wb

Yang bertanda tangan di bawah ini, staff HRD CV Fajar Jaya Purwokerto menerangkan bahwa :

Nama : Syitta Fajar Khumaira
NIM : 1717201042
Semester : IX
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/ Ekonomi Syariah

Telah benar-benar melaksanakan penelitian pada tanggal 15 Mei-2 November 2021 dengan judul :

**Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan
CV Fajar Jaya**

Demikian surat keterangan ini dibuat agar digunakan sebagaimana mestinya.

Purwokerto, 31 Desember 2021

Mengetahui,

Staff HRD



Rakita Ajeng

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

1. Nama : Syitta Fajar Khumaira
2. NIM : 1717201042
3. Jurusan/ Program Studi : Ekonomi Syariah
4. Tempat/Tanggal Lahir : Banyumas, 3 Maret 1998
5. Alamat : Rawalo RT02/RW07, Rawalo
6. Nomor HP/WA Aktif : 088808759645
7. Email : syittakahaa@gmail.com
8. Nama Ayah : Machrur (Alm)
9. Nama Ibu : Musrinah

B. Riwayat Pendidikan

1. MII Rawalo (2010)
2. SMP N 1 Rawalo (2013)
3. SMA Negeri Jatilawang (2016)
4. UIN Prof KH Saifuddin Zuhri

Purwokerto, 3 Januari 2022



Syitta Fajar Khumaira