

**PENGARUH KOMPENSASI DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PT. KAI DAOP VIII WILAYAH SURABAYA**

**SKRIPSI**



**DISUSUN OLEH :**

**ADINDA RACHMADEWI ISYROQ**

**NPM : 1342010093**

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN" JAWA TIMUR  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI BISNIS  
SURABAYA**

**2016**

**LEMBAR PERSETUJUAN**

**PENGARUH KOMPENSASI DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PT. KAI DAOP VIII WILAYAH SURABAYA**

**Disusun oleh :**

**ADINDA RACHMADEWI ISYROO**  
**NPM. 1342010093**

**Telah disetujui untuk mengikuti Ujian Lisan atau Skripsi**

**Menyetujui,**

**PEMBIMBING**



**Dra. Lia Nirawati, M.Si**  
**NIP.196009241993032001**

**Mengetahui,**

**A.n Dekan**

**Wakil dekan I**



**LEMBAR PENGESAHAN**  
**PENGARUH KOMPENSASI DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA**  
**KARYAWAN PT. KERETA API INDONESIA DAOP VIII WILAYAH SURABAYA**

Oleh :

**ADINDA RACHMADEWI ISYROQ**  
**NPM. 1342010093**

Telah dipertahankan dihadapan dan diterima oleh Tim Penguji Skripsi Jurusan Ilmu  
Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pembangunan  
Nasional "Veteran" Jawa Timur  
Pada Tanggal 08 Desember 2016

**PEMBIMBING**



**Dra. Lia Nirawati, M.Si**  
**NIP.196009241993032001**

**TIM PENGUJI**

**1. Ketua**



**Drs. Eddy Poernomo, SE, MM.**  
**NIP. 195408251984031001**

**2. Sekretaris**



**Dra. Lia Nirawati, M.Si**  
**NIP.196009241993032001**

**3. Anggota**

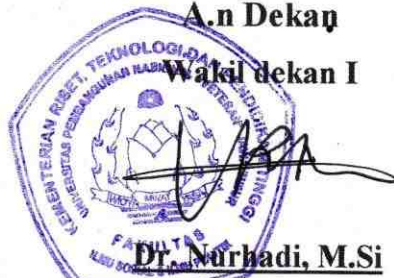


**Susi Hariyawati, S.Sos, M.Si**  
**NIP.196402151991032001**

Menyetujui,

**A.n Dekap**

Wakil dekan I



**Dr. Nurhadi, M.Si**  
**NIP. 196902011994031001**

## KATA PENGANTAR

Segala puji syukur bagi Allah SWT atas segala rahmat, hidayah dan karunia-Nya kepada penulis sehingga penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. KAI DAOP VIII dapat penulis selesaikan dengan baik. Skripsi ini disusun bertujuan untuk memenuhi salah satu persyaratan yang harus ditempuh untuk mendapatkan gelar Sarjana Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Ibu Dra. Lia Nirawati, M.Si selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, nasehat, serta motivasi kepada penulis. Sehubungan dengan hal tersebut, penulis juga mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada para pimpinan fakultas, yang terhormat :

1. Bapak Dr. Lukman Arif, M.Si selaku dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
2. Ibu Dra. Sonja Andarini, M.Si selaku koordinator Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
3. Bapak Ibu Dosen Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur, yang telah memberikan bimbingan dan ilmu pengetahuan dalam materi perkuliahan.

4. Keluarga dan teman-teman penulis yang senantiasa memberikan dukungan, semangat, dan doa kepada penulis dalam menyelesaikan penelitian ini, yaitu Mama, Ibu Soekasih, Gusti Saindi Salatin, Nindya, Nendi, Farikha, Lia, Yunita, Dian.

Penulis menyadari bahwa di dalam penyusunan penelitian ini banyak terdapat kekurangan. Untuk itu kritik dan saran yang membangun dari semua pihak sangat diharapkan demi kebaikan di masa yang akan datang. Akhir kata dengan segala keterbatasan yang penulis miliki semoga laporan ini dapat bermanfaat bagi semua pihak umumnya dan penulis pada khususnya.

Surabaya, Desember 2016

Penulis

## DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN

LEMBAR PENGESAHAN

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL .....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN.....	x
ABSTRAK .....	xi
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	12
1.3 Tujuan Penelitian.....	12
1.4 Manfaat Penelitian.....	13
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>14</b>
2.1 Penelitian Terdahulu.....	14
2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	16
2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	16
2.2.2 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	18
2.3 Kompensasi .....	19
2.3.1 Pengertian Kompensasi.....	19
2.3.2 Jenis Kompensasi.....	21
2.3.3 Fungsi dan Tujuan Pemberian Kompensasi.....	22
2.3.4 Faktor yang Mempengaruhi Besar Kompensasi .....	25
2.4 Stress Kerja.....	27

2.4.1	Pengertian Stress Kerja .....	27
2.4.2	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stress Kerja.....	29
2.4.3	Penyebab-Penyebab Stress Kerja.....	32
2.4.4	Pendekatan Pribadi dalam Mengelola Stress .....	34
2.4.5	Pendekatan Organisasi dalam Mengelola Stress Kerja.....	37
2.5	Kinerja.....	39
2.5.1	Pengertian Kinerja .....	39
2.5.2	Penilaian Kinerja.....	41
2.5.3	Tujuan Penilaian Kinerja .....	43
2.5.4	Metode Penilaian Kinerja .....	44
2.6	Kerangka Berpikir .....	46
2.7	Hipotesis.....	46
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>		<b>47</b>
3.1	Jenis Penelitian .....	47
3.2	Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel .....	47
3.3	Pengukuran Variabel .....	50
3.4	Populasi, Sampel dan Teknik Penarikan Sampel .....	50
3.4.1	Populasi .....	50
3.4.2	Sampel .....	51
3.4.3	Teknik Penarikan Sampel .....	51
3.5	Teknik Pengumpulan Data .....	51
3.5.1	Jenis Data .....	51
3.5.2	Sumber Data .....	52
3.5.3	Pengumpulan Data .....	52
3.6	Teknik Analisis dan Uji Hipotesis .....	52

3.6.1	Teknik Analisis .....	52
3.6.1.1	Uji Validitas .....	53
3.6.1.2	Uji Reliabilitas .....	53
3.6.1.3	Uji Asumsi Klasik .....	54
3.6.1.4	Teknik Analisis Linier Berganda .....	57
3.6.2	Uji Hipotesis .....	58
3.6.2.1	Uji F .....	58
3.6.2.2	Uji t .....	59
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>		<b>61</b>
4.1	Hasil Penelitian.....	61
4.1.1	Gambaran Umum Perusahaan.....	61
4.1.2	Visi dan Misi Perusahaan.....	63
4.1.2.1	Visi .....	63
4.1.2.2	Misi.....	63
4.1.3	Lokasi Perusahaan .....	64
4.1.4	Struktur Organisasi Perusahaan .....	64
4.2	Penyajian Data.....	65
4.2.1	Karakteristik Responden .....	65
4.2.1.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	65
4.2.1.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	65
4.3	Variabel-Variabel Penelitian .....	66
4.3.1	Kompensasi.....	67
4.3.2	Stress Kerja .....	69
4.3.3	Kinerja Karyawan .....	71
4.4	Analisis Data dan Pengujian Hipotesis .....	73



4.4.1 Uji Validitas .....	73
4.4.2 Uji Reliabilitas .....	75
4.4.3 Uji Asumsi Klasik.....	76
4.4.3.1 Autokorelasi .....	76
4.4.3.2 Multikolinieritas .....	77
4.4.3.3 Heterokedastisitas.....	78
4.4.3.4 Normalitas .....	79
4.4.4 Analisis Linier Berganda .....	80
4.4.5 Pengujian Hipotesis .....	82
4.4.5.1 Uji F (Secara Simultan).....	82
4.4.5.2 Uji t (Secara Parsial).....	83
4.5 Pembahasan Hasil Penelitian.....	85
4.5.1 Pengaruh secara Simultan Kompensasi dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia Daop VIII Wilayah Surabaya .....	85
4.5.2 Pengaruh secara Parsial Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia Daop VIII Wilayah Surabaya .....	86
4.5.3 Pengaruh secara Parsial Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia Daop VIII Wilayah Surabaya .....	87

<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>88</b>
5.1 Kesimpulan.....	88
5.2 Saran.....	89

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Penilaian Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia Daop VIII Surabaya .....	9
Tabel 4.1	Karakteristik Resonden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	65
Tabel 4.2	Karakteristik Resonden Berdasarkan Usia .....	66
Tabel 4.3	Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Tentang Kompensasi .....	67
Tabel 4.4	Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Tentang Stress Kerja .....	69
Tabel 4.5	Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Tentang Kinerja Karyawan.....	71
Tabel 4.6	Uji Validitas Kompensasi ( $X_1$ ).....	74
Tabel 4.7	Uji Validitas Stress Kerja ( $X_2$ ) .....	74
Tabel 4.8	Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y) .....	75
Tabel 4.9	Uji Realiabilitas Variabel Kompensasi ( $X_1$ ), Stress Kerja ( $X_2$ ) dan Kinerja Karyawan (Y) .....	75
Tabel 4.10	Uji Autokorelasi .....	77
Tabel 4.11	Uji Multikolinieritas .....	78
Tabel 4.12	Hasil Analisis Linier Berganda .....	81

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Berpikir .....	46
Gambar 3.1	Daerah Penerimaan/ Penolakan Hipotesis Secara Simultan.....	59
Gambar 3.2	Daerah Penerimaan/ Penolakan Hipotesis Secara Parsial .....	60
Gambar 4.1	Struktur Organisasi .....	64
Gambar 4.2	Uji Heterokedastisitas.....	79
Gambar 4.3	Uji Normalitas .....	80
Gambar 4.4	Daerah Penerimaan/ Penolakan Hipotesis Secara Simultan.....	83
Gambar 4.5	Daerah Penerimaan/ Penolakan Hipotesis Secara Parsial .....	84
Gambar 4.6	Daerah Penerimaan/ Penolakan Hipotesis Secara Parsial .....	85

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1 Pertanyaan Kuesioner
- Lampiran 2 Jawaban Responden Terhadap Kuesioner
- Lampiran 3 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden
- Lampiran 4 Hasil Uji Validitas
- Lampiran 5 Hasil Uji Realibilitas
- Lampiran 6 Hasil Uji Autokorelasi dan Uji Multikolinieritas
- Lampiran 7 Hasil Uji Heterokedastisitas
- Lampiran 8 Hasil Uji Analisis Linier Berganda

## ABSTRAK

### **ADINDA RACHMADEWI ISYROQ, 1342010093, PENGARUH KOMPENSASI DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KAI DAOP VIII WILAYAH SURABAYA**

**PEMBIMBING : DRA. LIA NIRAWATI, M.SI**

Pada dasarnya perusahaan dituntut dengan waktu kerja yang serba cepat dan kompetitif dimana hal itu merupakan suatu tantangan menarik sekaligus menjadi sumber stress, hal ini dikarenakan dalam setiap operasional perusahaan sangat dipengaruhi kondisi fisik dan mental karyawannya. Sedangkan kompensasi kerja adalah bentuk riil dari dukungan organisasi terhadap karyawan. Kompensasi yang seimbang dengan beban kerja akan memberikan motivasi bagi karyawan dalam bekerja sehingga kualitas dan produktifitas kerja meningkat. Untuk itu, kompensasi selalu harus diperhitungkan agar mampu mendorong karyawan untuk memiliki kualifikasi yang memadai dalam dunia kerja.

Sampel penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* yakni dimana teknik tersebut merupakan non probability sampling artinya setiap anggota populasi tidak memiliki kesempatan atau peluang yang sama sebagai sampel. Purposive Sampling adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Oleh karena menggunakan teknik *purposive sampling* sampel diambil sebanyak 38 orang bagian sarana. Metode Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Data dianalisis dengan regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS 20.0 .

Berdasarkan hasil pengujian statistik dengan uji F, F hitung (26,486) > F tabel (2,874)  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima pada tingkat signifikan 5% yang berarti secara simultan Kompensasi ( $X_1$ ) dan Stress Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil pengujian statistik dengan menggunakan uji t, menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki t hitung  $\leq$  t tabel, maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak pada tingkat signifikansi 5% dengan nilai kompensasi  $(0,335) \leq$  t tabel (2.03011) Kompensasi ( $X_1$ ) tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. KAI DAOP VIII wilayah Surabaya. Sedangkan variabel Stress Kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai t hitung (6,186) > t tabel (2.03011) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Yang artinya pada tingkat signifikansi 5% ada pengaruh secara signifikan antara stress kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y).

**Kata Kunci : Kompensasi, Stress Kerja dan Kinerja Karyawan**

## **ABSTRACT**

**ADINDA RACHMADEWI ISYROQ, 1342010093, INFLUENCE OF THE COMPENSATION AND JOB STRESS ON PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF PT KAI OPERATIONAL AREA VIII REGION OF SURABAYA  
LECTURE : DRA. LIA NIRAWATI, M.SI**

*Basically the company charged with the fast-paced working time and competitive where it is an interesting challenge at the same time be a source of stress, this is because in each of the company's operations strongly affected the physical and mental conditions of the employees. While compensation work is the real form of the support organizations against employees. Compensation is well balanced with the workload will provide motivation for employees in work sehingga quality and productivity of work is increasing. To that end, compensation should always be taken into account in order to be able to encourage employees to have adequate qualifications in the workforce.*

*The sample of this research using a purposive sampling technique i.e. where this technique is non probability sampling means that every Member of the population has no chance or opportunity that is the same as the sample. Purposive Sampling is a technique of determining the sample with a particular consideration. By using purposive sampling technique because samples taken as many as 38 people part means. Method of data collection using the questionnaire. The data were analyzed by multiple linear regression with the help of SPSS software 20.0 for windows.*

*Based on the results of the statistical test with test F, F count (26.486) > F table (2.874) H<sub>0</sub> is rejected and H<sub>1</sub> accepted at the rate of 5% which means significant simultaneous Compensation (X<sub>1</sub>) and Work Stress (X<sub>2</sub>) a significant effect on performance of employees (Y). Based on the test results of the statistics by using the t-test, indicating that the variable compensation have t count ≤ t table, then H<sub>0</sub> is accepted and rejected at the level of significance a Hi 5% to the value of compensation (0.335) ≤ t table (2.03011) (X<sub>1</sub>) Compensation does not influence significantly on performance of employees (Y) PT KAI DAOP VIII region of Surabaya. Whereas Work Stress variables (X<sub>2</sub>) has the value t calculate (6.186) > t table (2.03011) then H<sub>0</sub> is rejected and H<sub>1</sub> received. That means that at the level of significance of 5% is no influence between work stress significantly (X<sub>2</sub>) on performance of employees (Y).*

**Keywords : Compensation, Job stress and Employee performance**