

**SKRIPSI**  
**PENGARUH KOMPENSASI, KEPUASAN KERJA DAN**  
**STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**  
**PT. MEDITECH INDONESIA**



**DIAJUKAN OLEH:**

**NAMA : RISKI ANDRIYANI**

**NPM : 115170250**

**UNTUK MEMENUHI SEBAGAI DARI SYARAT-SYARAT**  
**GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**UNIVERSITAS TARUMANAGARA**  
**JAKARTA**

**2021**

## SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT



FR.FE-4.7-RO

### SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama mahasiswa : Riski Andriyani  
NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115170250  
Program Studi : S1 Manajemen  
Alamat :   
Telp.   
HP.

Dengan ini saya menyatakan, apabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya:

1. Melakukan plagiat/menyontek;
2. Mengutip tanpa menyebut sumbernya;
3. Menggunakan data fiktif atau memanipulasi data;
4. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan Akuntansi/Manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 15 Juli 2021



Riski Andriyani

#### Catatan:

1. Asli dikembalikan ke jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan.
2. Harap disertakan pada skripsi sebelum maupun setelah lulus ujian dan revisi.

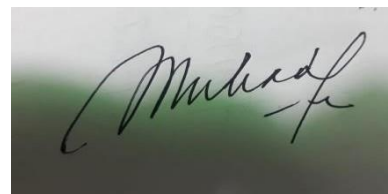
**UNIVERSITAS TARUMANAGARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
JAKARTA**

**HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI**

NAMA : Riski Andriyani  
NIM : **115170250**  
PROGRAM / JURUSAN : S1 / MANAJEMEN  
KONSENTRASI : **Sumber Daya Manusia**  
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Stres  
Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Jakarta, 12 Juli 2021

Dosen Pembimbing,

A rectangular box containing a handwritten signature in black ink. The signature is cursive and appears to read 'M. Tony Nawawi'.

(M. Tony Nawawi Drs., M.M.)

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
JAKARTA**

**HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI**

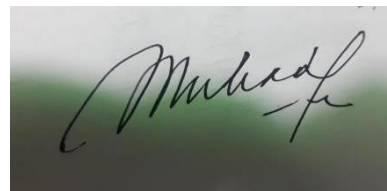
NAMA : Riski Andriyani  
NIM : 115170250  
PROGRAM / JURUSAN : S1 / MANAJEMEN  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMPENSASI, KEPUASAN  
KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PT. MEDITECH  
INDONESIA

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal 26 Juli 2021 dan dinyatakan lulus, dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Ketua Penguji : Dr. Drs. I Gede Adiputra, MM
2. Anggota Penguji : - Drs. M. Tony Nawawi, MM  
- Louis Utama, SE., MM

Jakarta, 27 Juli 2021

Dosen Pembimbing,



(Drs. M. Tony Nawawi, MM)

## ABSTRACT

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS TARUMANAGARA  
JAKARTA**

- (A) RISKI ANDRIYANI (115170250)
- (B) THE INFLUENCE OF COMPENSATION, JOB SATISFACTION AND WORK STRESS ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT. MEDITECH INDONESIA
- (C) xvii + 82 pages, table 22; figure 1; appendix 5
- (D) HUMAN RESOURCES
- (E) Abstract: This research was conducted with the aim of knowing the effect of compensation on employee performance, the effect of job satisfaction on employee performance and the effect of work stress on employee performance at PT. Meditech Indonesia. The subjects contained in this study were 34 respondents, namely employees of PT. Meditech Indonesia. This study uses a sampling method with a saturated sample. Analysis of the data used in this study is Partial Least Square (PLS) which is a SmartPLS 3.0 application. The findings of this study indicate that compensation has an effect on employee performance, job satisfaction has an influence on employee performance, and job stress has no effect on employee performance.
- (F) References 43 (1995-2020)
- (G) M. Tony Nawawi Drs., M.M.

## **ABSTRAK**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS TARUMANAGARA  
JAKARTA**

- (H) RISKI ANDRIYANI (115170250)
- (I) PENGARUH KOMPENSASI, KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MEDITECH INDONESIA
- (J) xvii + 82 halaman, tabel 19; gambar 1; lampiran 5
- (K) SUMBER DAYA MANUSIA
- (L) Abstrak: Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Meditech Indonesia. Subjek yang terdapat dalam penelitian ini adalah sebanyak 34 responden yaitu merupakan para karyawan PT. Meditech Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode pengambilan sampel dengan adalah sampel jenuh. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Partial Least Square (PLS) yang merupakan aplikasi SmartPLS 3.0. Hasil temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, dan stres kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
- (M) Daftar Pustaka 43 (1995-2020)
- (N) M. Tony Nawawi Drs., M.M.

**HALAMAN MOTTO**

**“PERLAKUKAN ORANG LAIN SEPERTI  
APA KAU INGIN DIPERLAKUKAN”**

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

**Karya ini saya persembahkan  
untuk keluarga besar saya.**



## **KATA PENGANTAR**

Puji dan syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yesus Kristus atas segala penyertaan, anugerah, dan berkat-Nya sehingga penulis dimampukan untuk menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Stres Kinerja terhadap Kinerja Karyawan”. Tujuan penyusunan skripsi ini adalah untuk memenuhi ikenyusun dari beberapa persyaratan untuk lulus dari Universitas Tarumanagara dengan gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen. Penulis sadar bahwa penulisan skripsi ini tidak dapat diselesaikan dengan baik tanpa adanya bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Bapak M. Tony Nawawi Drs., M.M. selaku dosen pembimbing yang dengan sabar telah meluangkan waktu beserta tenaganya untuk memberikan arahan, bimbingan, dan motivasi yang sangat berguna dalam penyusunan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Sawidji Widioatmodjo, S.E., M.M., MBA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara yang telah memberikan kesempatan sehingga penulis dapat menuntut ilmu di fakultas ekonomi dan menyusun skripsi ini.
3. Bapak Dr. Keni, S.E., M.M. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menyusun skripsi ini.
4. Bapak Franky Slamet S.E., M.M. selaku Kepala Program Studi S1 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menyusun skripsi ini.

5. Seluruh dosen di Universitas Tarumanagara yang telah mengajar dan memberikan ilmu pengetahuan yang bermanfaat kepada penulis selama mengikuti kegiatan perkuliahan di Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara.
6. Papa, mama, saudara-saudara dan keluarga besar saya yang selalu memberikan doa, dukungan, motivasi, serta bantuan kepada penulis sejak awal masa perkuliahan hingga selesainya skripsi ini.
7. Teman-teman satu bimbingan, yaitu Nancy dan Nicholas yang telah memberikan bantuan, semangat, dan informasi yang berguna hingga skripsi ini dapat selesai tepat waktu.
8. Teman-teman di kampus, yaitu Glenn, Hanzel, Sheila, Fernando, Helen, Ferry, Harris dan teman-teman yang lainnya yang telah memberikan motivasi, doa, dan dukungan kepada penulis.
9. Teman-teman di luar kampus, yaitu Julian, Benny, Hariyanta dan teman-teman lain yang telah mendukung dan memberikan bantuan kepada penulis.
10. Orang-orang lain yang telah memberikan motivasi, bantuan, dan dukungan kepada penulis selama menjalani kegiatan perkuliahan di Universitas Tarumanagara hingga skripsi ini selesai.
11. Seluruh responden yang telah meluangkan waktunya untuk berpartisipasi dalam penelitian ini.

Akhir kata, penulis mengucapkan maaf yang sebesar-besarnya apabila masih terdapat kekurangan dalam penyusunan skripsi ini. Penulis juga mengucapkan banyak terima kasih dan berharap agar skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkannya.

Jakarta, 11 Juli 2021

Riski Andriyani

## DAFTAR ISI

SKRIPSI.....	i
SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT .....	ii
HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
ABSTRACT .....	v
ABSTRAK .....	vi
HALAMAN MOTTO .....	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	viii
KATA PENGANTAR .....	ix
DAFTAR ISI .....	xii
<b>BAB 1 .....</b>	<b>18</b>
<b>A. PERMASALAHAN.....</b>	<b>18</b>
<b>1. Latar Belakang Masalah .....</b>	<b>18</b>
<b>2. Identifikasi Masalah .....</b>	<b>22</b>
<b>3. Batasan Masalah.....</b>	<b>23</b>
<b>4. Rumusan Masalah .....</b>	<b>23</b>
<b>B. TUJUAN DAN MANFAAT .....</b>	<b>23</b>
<b>1. Tujuan Penelitian .....</b>	<b>23</b>
<b>2. Manfaat Penelitian .....</b>	<b>24</b>
<b>BAB 2 .....</b>	<b>25</b>
<b>A. Gambaran Umum Teori.....</b>	<b>25</b>
<b>1. Teori Kompensasi .....</b>	<b>25</b>
2. Teori Kepuasan Kerja .....	26
3. Teori Stres Kerja .....	26
4. Teori Kinerja Karyawan.....	27
<b>B. Definisi Konseptual Variabel .....</b>	<b>27</b>
<b>1. Teori Kompensasi .....</b>	<b>27</b>

2.	Teori Kepuasan Kerja .....	28
3.	Teori Stres Kerja .....	29
4.	Teori Kinerja Karyawan .....	30
C.	Kaitan Antar Variabel.....	31
<b>1.</b>	<b>Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan</b> .....	31
2.	Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan .....	32
3.	Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.....	32
D.	Penelitian Yang Relevan .....	33
E.	Kerangka Pemikiran Dan Hipotesis .....	36
<b>1.</b>	<b>Kerangka Pemikiran</b> .....	36
2.	Hipotesis .....	38
<b>BAB 3</b>	.....	38
<b>A.</b>	<b>Desain Penelitian</b> .....	39
B.	Populasi dan Sampel .....	39
C.	Operasionalisasi Variabel dan Instrumen .....	40
D.	Analisis Data.....	41
<b>1.</b>	<b>Model pengukuran (Outer Model)</b> .....	41
2.	Model Struktural (Inner Model) .....	43
E.	Hasil Analisis Data .....	45
Hasil Outer Model .....	45	
<b>BAB 4</b>	.....	49
<b>A.</b>	<b>Deskripsi Subjek Penelitian</b> .....	49
<b>1.</b>	<b>Jenis Kelamin</b> .....	49
2.	Usia .....	49
3.	Pendidikan Terakhir.....	50
B.	Deskripsi Objek Penelitian .....	51
<b>1.</b>	<b>Kompensasi</b> .....	51
2.	Kepuasan Kerja.....	52
3.	Stres Kerja .....	53
4.	Kinerja Karyawan.....	54

C. Hasil Inner Model .....	55
D. Pembahasan.....	59
<b>BAB 5</b> .....	<b>61</b>
<b>A. Kesimpulan</b> .....	<b>61</b>
B. Keterbatasan dan Saran.....	61
DAFTAR PUSTAKA .....	63
LAMPIRAN .....	67
DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....	78
HASIL PEMERIKSAAN TURNITIN.....	79

## DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Relevan.....	33
Tabel 3. 1 Operationalisasi Kompensasi .....	40
Tabel 3. 2 Operasionalisasi Kepuasan Kerja .....	41
Tabel 3. 3 Operasionalisasi Stres Kerja .....	41
Tabel 3. 4 Operasionalisasi Kinerja Karyawan .....	41
Tabel 3. 5 Nilai Outer Loading .....	46
Tabel 3. 6 Hasil Analisis Average Variance Extracted (AVE).....	47
Tabel 3. 7 Hasil Analisis Cronbach's Alpha .....	48
Tabel 4. 1 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin .....	49
Tabel 4. 2 Karakteristik responden berdasarkan usia.....	49
Tabel 4. 3 Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir .....	50
Tabel 4. 4 Tanggapan responden terhadap indikator variabel kompensasi .....	51
Tabel 4. 5 Tanggapan responden terhadap indikator variabel kepuasan kerja .....	52
Tabel 4. 6 Tanggapan responden terhadap indikator variabel stres kerja .....	53
Tabel 4. 7 Tanggapan responden terhadap indikator variabel kinerja karyawan .....	54
Tabel 4. 8 Uji R-Square .....	55
Tabel 4. 9 Uji Q-Square .....	56
Tabel 4. 10 Uji Multikolinieritas.....	56
Tabel 4. 11 Uji Path Coefficients .....	57
Tabel 4. 12 Hasil Significance Test .....	58

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Model Penelitian.....	38
-----------------------------------	----



## DAFTAR LAMPIRAN

<b>LAMPIRAN 1. KUISIONER .....</b>	<b>67</b>
<b>LAMPIRAN 2. HASIL DATA KUISIONER.....</b>	<b>70</b>
<b>LAMPIRAN 3. HASIL OUTPUT PLS.....</b>	<b>73</b>
<b>LAMPIRAN 4. HASIL PENGUJIAN OUTER MODEL .....</b>	<b>74</b>
<b>LAMPIRAN 5. HASIL PENGUJIAN INNER MODEL.....</b>	<b>76</b>

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. PERMASALAHAN**

##### **1. Latar Belakang Masalah**

Dalam suatu negara, pendapatan nasional merupakan ukuran untuk menilai kinerja ekonomi dari negara tersebut. Pendapatan nasional ini dapat didefinisikan sebagai nilai bersih (neto) dari semua barang ekonomi yang diproduksi oleh suatu negara dimana nilai produknya secara khusus dikaitkan dengan tenaga kerja, modal, dan kemampuan wirausaha. Produk Domestik Bruto (PDB) merupakan salah satu indikator yang digunakan untuk mengukur pendapatan nasional.

Untuk melihat struktur, tingkat dan laju pertumbuhan perekonomian pada suatu periode waktu di suatu negara dapat digunakan PDB. PDB juga merupakan indikator ekonomi yang dapat digunakan untuk membandingkan antar wilayah atau negara. PDB pun menjadi alat untuk membantu berbagai pihak dalam memahami dan mengelola perekonomian. Indikator ini juga dapat digunakan sebagai cerminan keberhasilan suatu pemerintahan dalam menggerakkan sektor-sektor ekonomi. Alasan - alasan inilah yang menjadikan PDB sebagai indikator makroekonomi utama dalam mengukur perekonomian suatu negara.

Berikut adalah data PDB per kapita Indonesia dari 2010 – 2019

Tahun	PDB per kapita
2010	3,178.704
2011	3,687.751

2012	3,740.869
2013	3,667.698
2014	3,531.639
2015	3,368.134
2016	3,604.887
2017	3,885.976
2018	3,945.168
2019	4,193.109

Pada 2019, PDB per kapita Indonesia dilaporkan sebesar 4.193,109 USD. Hasil ini meningkat dibandingkan pada tahun 2018 yang sebesar 3.945,168 USD. Data tersebut diperbarui setiap tahun, pada tahun 2010 sampai 2019 Indonesia memiliki rata-rata PDB sebesar 3.677,725 USD. Indonesia memiliki PDB tertinggi pada 2019 yaitu sebesar 4.193,109 USD dan terendah pada tahun 2010 sebesar 3.178,704 USD.

Sumber: (<https://www.ceicdata.com/id/indicator/indonesia/gdp-per-capita#:~:text=Pdb%20Per%20Kapita%20Indonesia%20dilaporkan,sapai%202019%2C%20dengan%2010%20observasi.>)

Dari data tersebut kita dapat melihat adanya peningkatan PDB per kapita dalam kurun waktu 5 tahun terakhir yang menandakan adanya peningkatan perekonomian Indonesia. Peningkatan perekonomian Indonesia tidak terlepas dari kinerja perusahaan. Kinerja suatu perusahaan akan meningkat apabila terdapat kerjasama dan hubungan yang baik antara pimpinan dengan karyawannya. Kinerja karyawan yang meningkat akan meningkatkan kinerja perusahaan. Dalam sebuah perusahaan, aspek Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan penting.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat menentukan kemajuan sebuah organisasi. Bahkan bisa dikatakan sumber daya manusia merupakan unsur terpenting disamping unsur lain, seperti

modal, bahan baku, dan mesin. Tidak ada satu perusahaan yang dapat tumbuh dan berkembang tanpa unsur manusia dengan kemampuan manajerial dan moralitas kerja yang memadai. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Hasibuan (2006:12), yang menyatakan bahwa karyawan adalah kelayakan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi.

Dalam buku Ekonomi Pembangunan (2017 : 3) karya Patta Rapanna, salah satu keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan adalah Tenaga kerja Sumber Daya Manusia yang merupakan asset penting perusahaan untuk menunjang keberhasilan perusahaan.

Menurut Byars (1984) dikutip (Kurniawan, 2012) mengartikan kinerja kerja adalah hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Kinerja karyawan menjadi hal yang perlu diperhatikan dengan cukup serius oleh perusahaan, karena kinerja karyawan dengan berbagai aspek yang ada di dalamnya akan memberikan dampak secara langsung terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan. Faktor-faktor yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan antara lain kompensasi, kepuasan kerja, dan stres kerja.

Kompensasi menjadi salah satu hal penting yang mempengaruhi dari kinerja karyawan. Kompensasi yang rendah akan menurunkan kinerja karyawan begitupun sebaliknya, semakin tinggi kompensasi maka kinerja karyawan akan meningkat. Menurut Dessler (2005 : 443) kompensasi karyawan merujuk pada semua bentuk gaji karyawan yang timbul dari pekerjaan mereka. Pengertian semua bentuk pembayaran tidak termasuk manfaat keuangan, tetapi merujuk pada kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung.

Berdasarkan penelitian ( Anton dan Euis, 2014 ) mengungkapkan kompensasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menandakan pengaruh antara besaran kompensasi yang diberikan dengan kinerja pegawai.

Menurut Sutrisno (2010: 77), menyatakan kepuasan kerja merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas dan kinerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi. Hal ini menandakan adanya kaitan antara kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan. Dimensi kepuasan kerja menurut Luthans (2006) adalah: (1) dimensi *work It self* (pekerjaan itu sendiri), (2) dimensi *supervision* (atasan), (3) dimensi *workers* (teman sekerja), (4) dimensi *promotion* (promosi), dan (5) dimensi *pay* (gaji/upah). Kepuasan kerja mempunyai arti penting untuk aktualisasi diri karyawan. Karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja tidak akan mencapai kematangan psikologis. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja yang baik biasanya memiliki kinerja dan prestasi kerja yang baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja.

Dalam dunia kerja, stres merupakan hal yang sering terjadi di dalam sebuah perusahaan. Beberapa faktor penyebab stres adalah kurangnya tingkat pendidikan, pekerjaan dan keseimbangan hidup, lingkungan kerja, status perkawinan, kendala keuangan, ketidakamanan pekerjaan, kurangnya pengontrolan dalam manajemen waktu. ( Zahra *et al.*, 2018 )

Menurut Robbins (2008: 386) stres merupakan kondisi dinamis dimana seseorang individu dihadapkan dengan kesempatan, keterbatasan atau tuntutan sesuai dengan harapan dari hasil yang ingin dicapai dalam kondisi penting dan tidak menentu. Stres kerja adalah

tanggapan atau proses internal atau eksternal yang mencapai tingkat ketegangan fisik dan psikologis sampai pada batas atau melebihi batas kemampuan pegawai. Bila tidak ada stres, maka tidak akan ada tantangan dan kinerja karyawan cenderung naik, akan tetapi jika stres sudah mencapai puncaknya maka kinerja karyawan akan menurun.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh ( Ismi, Tetra dan Siti, 2016 ) bahwa stres kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena tingkat stres yang dialami karyawan masih dalam tingkatan wajar dan dapat di kontrol pada masing-masing individu dalam hal ini responden tidak terjadi stres yang berlebihan dalam pekerjaan yang dibebankan pihak PT. Midi Utama Indonesia Tbk Cabang Samarinda. Studi hasil penelitian yang dilakukan oleh Ismi, Tetra dan Siti sangat relevan pada teori yang diusulkan oleh Robbins (2006:370) menyatakan tingkat stres yang mampu dikendalikan mampu membuat karyawan melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, karena membuat mereka mampu meningkatkan intensitas kerja, kewaspadaan, dan kemampuan berkreasi, tetapi tingkat stres yang berlebihan membuat kinerja mereka akan mengalami penurunan. Stres kerja juga dapat dipengaruhi oleh jabatan, biasanya semakin tinggi jabatan akan memiliki tanggung jawab yang lebih berat. Maka peluang individu untuk mengalami stres akan semakin tinggi.

Dengan ini, berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti akan melakukan penelitian tentang *“Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Meditech Indonesia”*.

## **2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, masalah-masalah penelitian dapat diidentifikasi sebagai berikut:

- a. Kompensasi yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan.

- b. Membangun kepuasan kerja karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan.
- c. Stres kerja berdampak buruk pada kinerja karyawan.
- d. Beban kerja yang terlalu besar dapat memicu stres kerja pada karyawan.

### **3. Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas peneliti perlu melakukan batasan yang akan diteliti agar penelitian tersebut dapat terfokus pada pokok permasalahan. Pembatasan Variabel tersebut dibatasi 4 variabel, dimana variabel independen tersebut adalah Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Stres kerja, variabel dependen adalah Kinerja Karyawan. Pembatasan populasi ini terbatas pada karyawan PT. Meditech Indonesia.

### **4. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang, identifikasi dan pembatasan masalah yang telah diuraikan di atas, masalah penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

- a. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Meditech Indonesia?
- b. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Meditech Indonesia?
- c. Apakah stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Meditech Indonesia?

## **B. TUJUAN DAN MANFAAT**

### **1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan penjelasan rumusan masalah yang telah dirumuskan, maka penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris:

- a. Untuk mengetahui pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Meditech Indonesia.
- b. Untuk mengetahui pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Meditech Indonesia.
- c. Untuk mengetahui pengaruh signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Meditech Indonesia.

## **2. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk:

- a. Bagi Peneliti  
Sebagai penerapan teori yang telah dipelajari untuk diterapkan dalam dunia kerja yang sebenarnya.
- b. Bagi Perusahaan  
Sebagai masukan bagi perusahaan agar dapat lebih memperhatikan kesejahteraan karyawan, dapat lebih mengetahui karakteristik karyawan serta lebih bijaksana dalam memberi pekerjaan kepada karyawan.
- c. Bagi Masyarakat / Peneliti Lanjutan  
Dapat digunakan sebagai pemikiran tambahan untuk masyarakat yang sedang mengalami stress kerja yang berkeinginan berpindah kerja dengan kompensasi dan kepuasan kerja sebagai bahan pertimbangan dan memperluas pengetahuan di bidang ekonomi.



## DAFTAR PUSTAKA

- Anton Tirta Komara & Euis Nelliawati (2014) Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Bandung, STIE Pasundan Bandung
- Brahmasari, Ida Ayu dan Suprayetno, (2008). Pengaruh Moivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, (Vol.10, No. 2).
- Byars, L. L. and L.W.Rue. (1984). *Human Resort Management*, Mc Graw Hill: New York.
- Dessler, Gary (2005). *Human Resource Management*. New Jersey: Pearson Education.
- Dr. Patta Rapanna, S.E. & M.Si., Zulfikry Sukarno S.E., M.M. (2017). *Ekonomi Pembangunan*. Makassar: CV. Sah Media.
- Ghozali, Imam. (2014). *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponogoro.
- Greenberg, J. & Baron, R. A. (2008). *Behaviour in organizations*. Upper Saddle River, New Jersey: Pearson-Prentice hall.
- Hair, J. F., Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Gudergan, S. P. (2018). *Advanced issues in partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. Thousand Oaks: Sage.
- Hair, J. F., Hollingsworth, C. L., Randolph, A. B., & Chong, A. Y. L. (2017). An updated and expanded assessment of PLS-SEM in information systems research. *Industrial Management & Data Systems*, 117(3), 442–458.
- Hair, Jr et.al. (2010). *Multivariate Data Analysis (7th ed)*. United States : Pearson
- Hair Jr, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2016). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*: Sage Publications.

- Hasibuan, Malayu S.P, 2006, Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi, Bumi Aksara : Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Parbu, 2007. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Ismi Rija Nur, Tetra Hidayati dan Siti Maria (2016) Pengaruh Konflik Peran, Ambiguitas Peran Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mulawarman, Indonesia
- Jefta Andika Kurniawan dan M.Tony Nawawi (2020) Pengaruh Kompensasi Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kurnia Mandiri Jaya pada Divisi Distribusi Kantor Pusat di Cirebon. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Tarumanagara
- Jessica Novia dan Anas Lutfi (2018) Pengaruh Faktor Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Finance Di PT. XYZ Cabang Head Office. Program Studi Magister Manajemen Universitas Tarumanagara
- Jonathan Christopher Chandra dan Ronnie Resdianto Masman (2020) Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Klasik Distribusi Indonesia. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara, Jakarta
- Kadarisman (2012). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Kreitner, R., dan Kinicki, A. 2005. Perilaku Organisasi. Jakarta : Salemba Empat.
- Luthans, Fred. (2006). Perilaku Organisasi. Edisi ke-10. Yogyakarta: PT. Andi
- Milkovich, G.T., Newman, J.M. & Gerhart. B. (2014). Compensation. McGraw-Hill/Irwin, New York, USA
- Moch. As'ad, 1995. Psikologi Industri. Jakarta: Liberty.
- Munandar, M. 2010. Budgeting Perencanaan Kerja Pengkoordinasian Kerja

Pengawasan Kerja. Yogyakarta : BPFE.

Nawawi, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif.

Yogyakarta: Gajahmada University Press.

Rahadian Mohamad dan M. Tony Nawawi (2020) Pengaruh Organizational Learning, Organizational Commitment dan Job Satisfaction Terhadap Employee Performance di Jakarta. Program Studi S1Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Tarumanagara

Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo.

Robbins, P. Stephen, 2008. *Perilaku Organisasi*, Jilid I, Edisi Kedua Belas, Salemba Empat, Jakarta.

Robbins, Stephen. 2006. *Essentials of Organizational Behaviour*. New Jersey: Prentice-Hall inc, Yogyakarta.

Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2011. *Management*. Pearson Education

Santoso, Yussy dan Ronnie Masman. 2016. *Executive Compensation Management*. Jakarta: Kelompok Gramedia.

Sanusi, A. (2011). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta : Penerbit Salemba Empat.

Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business*. Ed 7th. United Kingdom: Wiley.

Sekaran U, Bougie R. 2018. *Research methods for business: a skill-building approach*, 7th ed. Chichester: Wiley.

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

Sinambela, Poltak. Lijan. 2012. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif dan Kualitatif dan*

*R&D*. Bandung: CV Alfabeta.

Sugiyono, 2017, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.

Sutarto Wijono. 2010. *Psikologi Industri dan Organisasi : Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Kencana Prenada Media Group.

Sutrisno, Edy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Veithzal Rivai, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*, Rajagrafindo persada, Bandung.

Veithzal, Rivai. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.

Winner Clinton Purba dan Sri Langgeng Ratnasari (2018) *Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mutiara Utama Sukses, Manajemen, Universitas Riau Kepulauan*.

Zahra, S. S., Khan, M. I., Aman, Q., & Ali, R. (2018). The relationship between job stress and turnover intentions in the pesticide sector of Pakistan: An employee behavior perspective. *Journal of Management Sciences*, 4, 1-12

