



**ANALISIS PENGARUH KONDISI FISIK PEKERJAAN, MOTIVASI,
TINGKAT STRES DAN KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI
KERJA KARYAWAN DI CV BENGKEL NAGA MAS
MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains Universitas
Pembangunan Panca Budi

Oleh :

MONICA FITRIA NINGSIH
NPM 1715310498

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS UNIVERSITAS
PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN**

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : MONICA FITRIA NINGSIH
NPM : 1715310498
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS PENGARUH KONDISI FISIK PEKERJAAN,
MOTIVASI, TINGKAT STRES DAN KOMPENSASI
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DI CV
BENGKEL NAGA MAS MEDAN

MEDAN, JULI 2021

KETUA PROGRAM STUDI

(RAMADHAN HARAHAAP, S.E., S.Psi., M.Si)



(DR. ONNY MEDALINE, S.H., M.Kn)

PEMBIMBING I

(NASHRUDIN SETIAWAN, S.E., M.M., CiQnR., C.DMP)

PEMBIMBING II

(DEWI NURMASARI PANE, S.E., M.M)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS UNIVERSITAS
PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN**

SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH
PANITIA UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN

PERSETUJUAN UJIAN

NAMA : MONICA FITRIA NINGSIH
NPM : 1715310498
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS PENGARUH KONDISI FISIK PEKERJAAN,
MOTIVASI, TINGKAT STRES DAN KOMPENSASI
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DI CV
BENGKEL NAGA MAS MEDAN

MEDAN, JULI 2021

KETUA

(SRI RAHAYU, S.E., M.M)

ANGGOTA - I

(NASHRUDIN SETIAWAN, S.E., M.M., CiqnR., C.DMP)

ANGGOTA - II

(DEWI NURMASARI PANE, S.E., M.M)

ANGGOTA - III

(SISWA PRATAMA, S.E., M.M)

ANGGOTA-IV

(SLAMET WIDODO, S.E., M.M)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Monica Fitria Ningsih
NPM : 1715310498
Fakultas/Program studi : Sosial Sains/Manajemen
Judul Skripsi : Analisis Pengaruh Kondisi Fisik Pekerjaan, Motivasi, Tingkat Stres Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di CV Bengkel Naga Mas Medan

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberi izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, Juli 2021



Monica Fitria Ningsih
NPM 1715310498

SURAT PERNYATAAN

Tang Bertanda Tangan Dibawah Ini :

Nama : MONICA FITRIA NINGSIH

NPM : 1715310498

Tanggal/Tgl. : PAYA BAKUNG / 05 Februari 1998

Alamat : Dusun II Setia Makmur Luar

Nomor HP : 085668332005

Nama Orang : SUKARDI/IDA YATI

Kelas : SOSIAL SAINS

Program : Manajemen

Topik : Analisis Pengaruh Kondisi Fisik Pekerjaan, Motivasi, Tingkat Stres Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di CV Bengkel Naga Mas Medan

Dengan surat ini menyatakan dengan sebenar - benarnya bahwa data yang tertera diatas adalah sudah benar sesuai dengan ijazah pada pendidikan terakhir yang saya jalani. Maka dengan ini saya tidak akan melakukan penuntutan kepada siapa pun. Apabila ada kesalahan data pada ijazah saya.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar - benarnya, tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan dibuat dengan kesadaran penuh. Jika terjadi kesalahan, Maka saya bersedia bertanggung jawab atas kelalaian saya.

Medan, 24 Juni 2021



A50BDJX214280906

MONICA FITRIA NINGSIH
1715310498

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM STUDI AKUNTANSI
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN

(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

Pertanda tangan di bawah ini :

Nama : MONICA FITRIA NINGSIH
Lahir : PAYA BAKUNG / 05 Februari 1998
No. Mahasiswa : 1715310498
Bidang Studi : Manajemen
Bidang Studi : Manajemen SDM
SKS yang telah dicapai : 123 SKS, IPK 3.43
NPM : 085668332005
Bidang yang mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

Judul

Judul Tesis Pengaruh Kondisi Fisik Pekerjaan, Motivasi, Tingkat Stres Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di CV Bengkel Naga Medan

Disetujui Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

Tidak Perlu



Dekan,

(Cahya Pramono, S.E., M.M.)

Medan, 14 Desember 2020

Pemohon,

(Monica Fitria Ningsih)

Tanggal :

Disetujui oleh
Dekan

(Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM.)

Tanggal :

Disetujui oleh :

Dosen Pembimbing I :

(Nashrudin Setiawan, SE., MM)

Tanggal :

Disetujui oleh:
Ka. Prodi Manajemen

(Ramadhan Harahap, S.E., S. Psi. M.Si.)

Tanggal :

Disetujui oleh:

Dosen Pembimbing II:

(Dewi Nurmasari Pane, SE., MM)

Dokumen: FM-UPBM-18-02

Revisi: 0

Tgl. Eff: 22 Oktober 2018



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend. Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.

Email : admin_fe@unpab.pancabudi.org

<http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

UNIV / PTS : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : Sosial Sains
 Dosen Pembimbing I : Nashrudin Setiawan, S.E., M.M
 Nama Mahasiswa : Monica Ekria Ningsih
 Jurusan / Program Studi : Manajemen
 No. Stambuk / NPM : 17153104198
 Jenjang Pendidikan : Strata I
 Judul Proposal : Analisis Pengaruh Kondisi Fisik Pekerjaan, Motivasi, Tingkat Stres, Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja karyawan Di CV. Bengkel Naga Mas Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
1/2/2021	Bab I Identifikasi Masalah Rumusan Masalah	Nf	Selesai
5/11/2021	Bab III Metodologi Penelitian	Nf	Selesai
10/1/2021	aca Sempurna	Nf	

Medan,

Diketahui / Disetujui Oleh :

Dekan

Dosen Pembimbing I


 Dr. Bambang Widjanarko, S.E., M.M


 Nashrudin Setiawan, S.E., M.M



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp. (061) 30106060 PO. BOX. 1099 Medan.

Email : admin_fe@unpab.pancabudi.org

<http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

UNIV / PTS : Universitas Pembangunan Panca Budi
Fakultas : Sosial Sains
Dosen Pembimbing II : Dewi Nurmasari Pane, S.E., M.M
Nama Mahasiswa : Monica Fitria Ningsih
Jurusan / Program Studi : Manajemen
No. Stambuk / NPM : 1715310490
Jenjang Pendidikan : Strata I
Judul Proposal : Analisis Pengaruh Kondisi Fisik Pekerjaan, Motivasi, Tingkat Stres Dan Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di CV. Bengkel Naga Mas Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
		?	
		?	
		?	

Acc Sempurna
Dewi N.P.
24/12/2021

Medan,

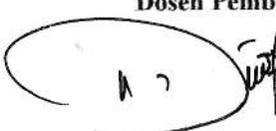
Diketahui / Disetujui Oleh :

Dekan

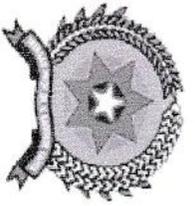


Dr. Bambang Widjanarko, S.E., M.M

Dosen Pembimbing II



Dewi Nurmasari Pane, S.E., MM



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

Jl. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. (061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA
Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : MONICA FITRIA NINGSIH
NPM : 1715310498
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Dewi Nurmasari Pane, SE., MM
Judul Skripsi : Analisis Pengaruh Kondisi Fisik Pekerjaan, Motivasi, Tingkat Stres Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di CV Bengkel Naga Mas Medan

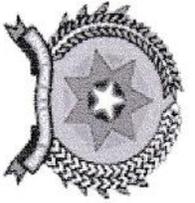
Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
16 Maret 2021	Acc sempuro	Disetujui	
21 Juni 2021	Acc sidang	Disetujui	
15 Juli 2021	Acc jilid	Disetujui	

Medan, 12 September 2021

Dosen Pembimbing,



Dewi Nurmasari Pane, SE., MM



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

Jl. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106067 Fax. (061) 4514808

MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : MONICA FITRIA NINGSIH
NPM : 1715310498
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Dewi Nurmasari Pane, SE., MM
Judul Skripsi : Analisis Pengaruh Kondisi Fisik, Pekerjaan, Motivasi, Tingkat Stres Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di CV Bengkel Naga Mas Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
16 Maret 2021	Acc sempro	Disetujui	
21 Juni 2021	Acc sidang	Disetujui	
15 Juli 2021	Acc jilid	Disetujui	

Medan, 12 September 2021

Dosen Pembimbing,



Dewi Nurmasari Pane, SE., MM

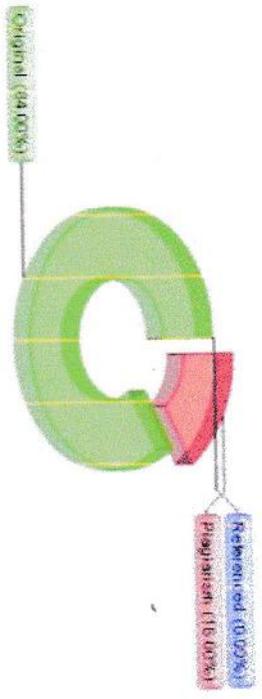
Analyzed document: MONICA FITRIA NINGSIH_1715310498_MANAJEMEN.docx licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi_Licensed03

- 1. Comparison: Pirest Rewrite 2. Detected language
- 3. Check type: Internet Check



Detailed document body analysis

2. Word usage



3. Distribution graphs



2. Top sources of plagiarism 50

- 1. <https://www.konrad.com/document/plagiat-progostin-laporan-melaku-permadp-jurnal-9190876-repository-file>
- 2. <https://www.konrad.com/document/plagiat-progostin-laporan-melaku-permadp-jurnal-9190876-repository-file>
- 3. <https://www.konrad.com/document/plagiat-progostin-laporan-melaku-permadp-jurnal-9190876-repository-file>

SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.



No. Dokumen : PM-UJMA-06-02	Revisi : 00	Tgl Eff : 23 Jan 2019
-----------------------------	-------------	-----------------------



SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 4446/PERP/BP/2021

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan saudara/i:

: MONICA FITRIA NINGSIH
: 1715310498
Semester : Akhir
: SOSIAL SAINS
Studi : Manajemen

yang terhutang sejak tanggal 23 Juni 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekaligus terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 23 Juni 2021
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan



Rahmad Budi Utomo, ST, M.Kom

Dokumen : FM-PERPUS-06-01
: 01
Tgl. Eksp. : 04 Juni 2015



**ANALISIS PENGARUH KONDISI FISIK PEKERJAAN, MOTIVASI,
TINGKAT STRES, DAN KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI
KERJA KARYAWAN DI CV. BENGKEL NAGA MAS
MEDAN**

PROPOSAL

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

MONICA FITRIA NINGSIH
NPM 1715310498

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SANIS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**

Permohonan Meja Hijau

Medan, 24 Juni 2021
Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
Fakultas SOSIAL SAINS
UNPAB Medan
Di -
Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : MONICA FITRIA NINGSIH
Tempat/Tgl. Lahir : PAYA BAKUNG / 05 Februari 1998
Nama Orang Tua : SUKARDI
N. P. M : 1715310498
Fakultas : SOSIAL SAINS
Program Studi : Manajemen
No. HP : 085668332005
Alamat : Dusun II Setia Makmur Luar

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **Analisis Pengaruh Kondisi Fisik Pekerjaan, Motivasi, Tingkat Stres Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di CV Bengkel Naga Mas Medan**, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	1,000,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,750,000
Total Biaya	: Rp.	2,750,000

Ukuran Toga :

S

Diketahui/Disetujui oleh :

Hormat saya



Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn
Dekan Fakultas SOSIAL SAINS



MONICA FITRIA NINGSIH
1715310498

Catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
 - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asti) - Mhs.ybs.

acc sidang



Dewi N.P.



**ANALISIS PENGARUH KONDISI FISIK PEKERJAAN, MOTIVASI,
TINGKAT STRES DAN KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI
KERJA KARYAWAN DI CV BENGKEL NAGA MAS
MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

MONICA FITRIA NINGSIH
NPM 1715310498

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**

Acc sidang meja hja

8/6/2024.

NS.



**ANALISIS PENGARUH KONDISI FISIK PEKERJAAN, MOTIVASI,
TINGKAT STRES DAN KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI
KERJA KARYAWAN DI CV. BENGKEL NAGA MAS
MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

MONICA FITRIA NINGSIH
NPM 1715310498

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**

ABSTRAK

Monica Fitria Ningsih. 1715310498. Analisis Pengaruh Kondisi Fisik Pekerjaan, Motivasi, Tingkat Stres Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di CV Bengkel Naga Mas Medan. Skripsi 2021. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kondisi fisik pekerjaan, motivasi, tingkat stres dan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan di CV Bengkel Naga Mas Medan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang melibatkan 50 karyawan yaitu sebagian responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan pembagian kuisioner dan wawancara data skunder dikumpulkan dari perusahaan dan studi pustaka. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan formula statistik yakni dengan menggunakan uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan analisis regresi linier berganda dengan program SPSS Versi 23.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kondisi fisik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja dengan nilai T_{hitung} 2,705 dan sig. $0,010 < 0,05$. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dengan nilai T_{hitung} 3,784 dan sig. $0,000 < 0,05$. Tingkat stres berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dengan nilai T_{hitung} 2,963 dan sig. $0,005 < 0,05$. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dengan nilai T_{hitung} 5,521 dan sig. $0,000 < 0,05$. Kondisi fisik pekerjaan, motivasi, tingkat stres dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan dengan nilai F_{hitung} sebesar 40,436 dengan sig $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci : Kondisi Fisik Pekerjaan, Motivasi, Tingkat Stres, Kompensasi, Prestasi Kerja Karyawan

ABSTRACT

Monica Fitria Ningsih. 1715310498. Analysis of the Effect of Physical Work Conditions, Motivation, Stress Levels and Compensation on Employee Work Performance at CV Naga Mas Medan Workshop. Thesis 2021. This study aims to analyze the effect of work physical conditions, motivation, stress levels and compensation on employee performance at CV Naga Mas Medan Workshop. This study uses quantitative methods involving 50 employees, namely some of the respondents. Data was collected by using questionnaires and interviews. Secondary data was collected from companies and literature studies. The data obtained were analyzed using statistical formulas, namely by using the normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test and multiple linear regression analysis with the SPSS version 23.0 program. The results of this study indicate that the physical condition of the work has a positive and significant effect on work performance with a Tcount of 2.705 and sig. $0.010 < 0.05$. Motivation has a positive and significant effect on employee work performance with a Tcount of 3.784 and sig. $0.000 < 0.05$. The level of stress has a positive and significant effect on employee performance with a Tcount of 2,963 and sig. $0.005 < 0.05$. Compensation has a positive and significant effect on employee performance with a Tcount of 5.521 and sig. $0.000 < 0.05$. The physical condition of work, motivation, stress level and compensation have a simultaneous effect on employee work performance with an Fcount of 40,436 with sig $0.000 < 0.05$.

Keywords: Physical Work Condition, Motivation, Stress Level, Compensation, Employee Work Performance

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, berkat rahmat, hidayah dan karunia-Nya maka penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Analisis Pengaruh Kondisi Fisik Pekerjaan, Motivasi, Tingkat Stres, Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di CV Bengkel Naga Mas Medan”.

Skripsi ini diajukan memenuhi salah satu syarat dalam menempuh ujian Sarjana Ekonomi. Penulis menyadari penyusunan skripsi ini banyak terdapat kekurangan dan masih jauh dari kesempurnaan, dikarenakan keterbatasan kemampuan yang penulis miliki. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya dengan tulus dan ikhlas kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Ibu Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Ramadhan Harahap, S.E., S.Psi., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Nashrudin Setiawan, S.E., M.M., CiQnR., C.DMP., selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak memberikan bimbingan dan masukan serta saran-saran dari awal penyusunan skripsi penulis.
5. Ibu Dewi Nurmasari Pane, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing II skripsi yang telah banyak memberikan bimbingan dan masukan serta saran-saran dari awal penyusunan skripsi ini sampai dengan selesai.

6. Seluruh Dosen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada penulis.
7. Seluruh Staff Pegawai Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang telah membantu penulis dalam pelaksanaan maupun dalam penyusunan skripsi ini.
8. Pimpinan CV Bengkel Naga Mas Medan yang telah memberikan izin kepada penulis untuk memperoleh data dan informasi guna penyusunan skripsi
9. Kedua Orang Tua tercinta, Bapak Sukardi dan Ibunda Ida Yati yang telah memberikan limpahan kasih sayang, pengorbanan, bimbingan serta do'a yang tulus sehingga penulis mempunyai semangat yang besar dalam menyelesaikan perkuliahan dan penyusunan skripsi ini.
10. Seluruh sahabat-sahabat yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah memberi semangat, motivasi, dukungan, dan bantuan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya skripsi ini banyak memerlukan penyempurnaan. Oleh karena itu segala kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran untuk menyempurnakan penulisan ini. Semoga Allah SWT memberikan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua. Amin Ya Rabbal a'lamin.

Medan, Juni 2021
Penulis

Monica Fitria Ningsih
NPM 1715310498

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah	8
1. Identifikasi Masalah.....	8
2. Batasan Masalah	9
C. Rumusan Masalah.....	10
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	10
1. Tujuan Penelitian	10
2. Manfaat Penelitian	11
E. Keaslian Penelitian	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	13
a. Prestasi Kerja	13
a. Pengertian Prestasi Kerja	13
b. Manfaat Penilaian Prestasi Kerja	14
c. Tujuan Penilaian Prestasi Kerja	16
d. Penilaian Prestasi Kerja Karyawan	17
e. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja	17
f. Indikator-indikator Prestasi Kerja	18
b. Kondisi Fisik Pekerjaan	19
a. Pengertian Kondisi Fisik Pekerjaan	19
b. Faktor-faktor Kondisi Fisik Pekerjaan.....	19
c. Manfaat Kondisi Fisik Pekerjaan.....	20
d. Indikator-indikator Kondisi Fisik Pekerjaan.....	20
c. Motivasi	22
a. Pengertian Motivasi	22
b. Tujuan Motivasi Kerja	24
c. Metode-metode Motivasi Kerja	24
d. Teori-teori Motivasi Kerja	24
e. Faktor-Faktor Motivasi	25
f. Indikator-indikator Motivasi Kerja	26

d.	Tingkat Stres	27
a.	Pengertian Tingkat Stres	27
b.	Penyebab Stres	28
c.	Strategi Manajemen Stres	28
d.	Faktor Stres Kerja	30
e.	Indikator-indikator Tingkat Stres.....	30
e.	Kompensasi.....	31
a.	Pengertian Kompensasi.....	31
b.	Tujuan Kompensasi	33
c.	Prinsi-Prinsip Dasar Kompensasi	34
d.	Jenis-jenis Kompensasi.....	55
e.	Faktor-faktor Penentu Kompensasi.....	37
f.	Indikator-indikator Kompensasi	38
B.	Penelitian Sebelumnya	39
C.	Kerangka Konseptual.....	41
1.	Pengaruh Kondisi Fisik Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan	42
2.	Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan	42
3.	Pengaruh Tingkat Stres Terhadap Prestasi Kerja Karyawan.....	42
4.	Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan.....	43
D.	Hipotesis	44

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A.	Pendekatan Penelitian.....	46
B.	Lokasi dan Waktu Penelitian.....	46
1.	Lokasi Penelitian	45
2.	Waktu Penelitian.....	46
C.	Definisi Operasional dan Variabel Penelitian	47
1.	Definisi Operasional	47
2.	Variabel Penelitian	47
D.	Populasi, Sampel, Jenis dan Sumber Data.....	48
1.	Populasi	48
2.	Sampel	49
3.	Jenis Data.....	49
4.	Sumber Data	50
E.	Teknik Pengumpulan Data	50
F.	Teknik Analisis Data	51
1.	Uji Kualitas Data	51
2.	Uji Asumsi Klasik	52
3.	Analisis Regresi Linier Berganda.....	53
4.	Pengujian Hipotesis	54
5.	Koefisien Determinasi	55

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A.	Hasil Penelitian.....	57
1.	Sejarah CV. Bengkel Naga Mas Medan	57

2.	Visi dan Misi CV. Naga Mas Medan	59
a.	Visi.....	59
b.	Misi.....	59
3.	Struktur Organisasi CV. Bengkel Naga Mas Medan.....	59
4.	Deskripsi Karakteristik Responden	70
5.	Analisis Deskriptif (Distribusi Penilaian Responden).....	72
a.	Kondisi Fisik Pekerjaan (X_1).....	73
b.	Motivasi (X_2).....	79
c.	Tingkat Stres (X_3)	83
d.	Kompensasi (X_4)	89
e.	Prestasi Kerja (Y)	95
6.	Pengujian Validitas dan Reliabilitas.....	100
a.	Pengujian Validitas.....	100
b.	Pengujian Reliabilitas	103
7.	Pengujian Asumsi Klasik	106
8.	Analisis Regresi Linear berganda.....	110
9.	Pengujian Hipotesis	112
a.	Uji Signifikan Simultan (Uji F)	112
b.	Uji Signifikan Parsial (Uji t)	113
10.	Koefisien Determinasi	115
B.	Pembahasan	116
1.	Pengaruh Kondisi Fisik Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan.....	116
2.	Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan...	118
3.	Pengaruh Tingkat Stres Terhadap Prestasi Kerja Karyawan.....	119
4.	Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan.....	121
5.	Karyawan.....	121
6.	Pengaruh Kondisi Fisik Pekerjaan, Motivasi, Tingkat Stres dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan.....	122

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A.	Simpulan	124
B.	Saran	125

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Hasil Kuisisioner <i>Pra-Survey</i> Mengenai Motivasi Di CV. Bengkel Naga Mas Medan.....	3
Tabel 1.2 Standar Nilai Pekerjaan Karyawan CV. Bengkel Naga Mas Medan	7
Tabel 1.3 Tingkat Absensi Karyawan CV. Bengkel Naga Mas Medan Tahun 2020	8
Tabel 2.1 <i>Mapping</i> Penelitian Sebelumnya	39
Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian.....	46
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel Penelitian	47
Tabel 3.3 Jumlah Karyawan pada CV. Bengkel Naga Mas Medan	49
Tabel 3.4 Skala Pengukuran	50
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	70
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	71
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja	71
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	72
Tabel 4.5 Kriteria Penilaian Pernyataan Responden	72
Tabel 4.6 Penilaian Responden Terhadap Indikator Penerangan (X _{1.1})	73
Tabel 4.7 Penilaian Responden Terhadap Indikator Sirkulasi Udara (X _{1.2})..	74
Tabel 4.8 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kebisingan (X _{1.3}).....	75
Tabel 4.9 Penilaian Responden Terhadap Indikator Bau Tak Sedap (X _{1.4}) .	76
Tabel 4.10 Penilaian Responden Terhadap Indikator Keamanan (X _{1.5}).....	78
Tabel 4.11 Penilaian Responden Terhadap Indikator Tanggungjawab (X _{2.1})	79
Tabel 4.12 Penilaian Responden Terhadap Indikator Prestasi (X _{2.2})	80
Tabel 4.13 Penilaian Responden Terhadap Indikator Pengembangan Diri (X _{2.3})	81
Tabel 4.14 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kemandirian Dalam Bertindak (X _{2.4})	82
Tabel 4.15 Penilaian Responden Terhadap Indikator Tututan Tugas (X _{3.1})...	84
Tabel 4.16 Penilaian Responden Terhadap Indikator Konflik Kerja (X _{3.2}) ...	85
Tabel 4.17 Penilaian Responden Terhadap Indikator Keterpaksaan Peran (X _{3.3})	86
Tabel 4.18 Penilaian Responden Terhadap Indikator Pengembangan Karir (X _{3.4}).....	87
Tabel 4.19 Penilaian Responden Terhadap Indikator Gaya Kepemimpinan (X _{3.5})	88
Tabel 4.20 Penilaian Responden Terhadap Indikator Gaji (X _{4.1}).....	90
Tabel 4.21 Penilaian Responden Terhadap Indikator Upah (X _{4.2}).....	91
Tabel 4.22 Penilaian Responden Terhadap Indikator Insentif (X _{4.3}).....	92
Tabel 4.23 Penilaian Responden Terhadap Indikator Tunjangan (X _{4.4}).....	93
Tabel 4.24 Penilaian Responden Terhadap Indikator Fasilitas (X _{4.5})	94
Tabel 4.25 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kuantitas (Y _{1.1})	96
Tabel 4.26 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kualitas (Y _{1.2})	97
Tabel 4.27 Penilaian Responden Terhadap Indikator Pelaksanaan Tugas (Y _{1.3})	98

Tabel 4.28	Penilaian Responden Terhadap Indikator Tanggungjawab($Y_{1,4}$).	99
Tabel 4.29	Uji Validitas Kondisi Fisik Pekerjaan (X_1)	100
Tabel 4.30	Uji Validitas Motivasi (X_2)	101
Tabel 4.31	Uji Validitas Tingkat Stres (X_3)	102
Tabel 4.32	Uji Validitas Kompensasi (X_4).....	102
Tabel 4.33	Uji Validitas Prestasi Kerja (Y).....	103
Tabel 4.34	Uji Reliabilitas Kondisi Fisik Pekerjaan (X_1)	104
Tabel 4.35	Uji Reliabilitas Motivasi (X_2).....	104
Tabel 4.36	Uji Reliabilitas Tingkat Stres (X_3)	105
Tabel 4.37	Uji Reliabilitas Kompensasi (X_4).....	105
Tabel 4.38	Uji Reliabilitas Prestasi Kerja (Y).....	105
Tabel 4.39	<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>	108
Tabel 4.40	Uji Multikolinieritas	109
Tabel 4.41	Regresi Linier Berganda.....	111
Tabel 4.42	Uji Simultan.....	113
Tabel 4.43	Uji Parsial	113
Tabel 4.44	Koefisien Determinasi	115

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	44
Gambar 4.1 Struktur Organisasi CV. Bengkel Naga Mas Medan	59
Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas	106
Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas	107
Gambar 4.4 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas	110

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor utama yang menentukan perkembangan perusahaan dan tujuan perusahaan, yaitu sebagai penggerak aktivitas serta produktivitas, untuk mencapai tujuan organisasi. Perusahaan harus memberdayakan karyawannya dengan baik agar perusahaannya tetap bisa beroperasi sesuai dengan tujuan perusahaan. Kunci utama keberhasilan perusahaan adalah terletak pada sumber daya manusia yang merupakan faktor penting untuk meningkatkan finansial dan kemajuan perusahaan. Perusahaan harus berperan positif terhadap karyawan dan juga sebagai pendorong peningkatan prestasi kerja karyawan. Meningkatkan prestasi kerja karyawan suatu organisasi atau perusahaan diperlukan manajemen sumber daya manusia yang dapat memberikan tunjangan atau bonus untuk melaksanakan program peningkatan karyawan pada organisasi atau perusahaan tersebut.

Melihat pentingnya karyawan dalam organisasi, maka karyawan diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai. Motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan dapat bekerja sesuai yang diharapkan, maka dalam diri seorang karyawan harus ditumbuhkan motivasi bekerja untuk meraih segala sesuatu yang diinginkan. Apabila semangat kerja menjadi tinggi maka semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya akan lebih cepat

dan tepat selesai. Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi dan desain pekerjaan. Pekerjaan yang dengan cepat dan tepat selesai adalah merupakan suatu prestasi kerja karyawan yang baik.

Salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja dalam perusahaan adalah kondisi fisik pekerjaan. Kondisi fisik pekerjaan adalah semua benda mati yang berada di lingkungan tempat bekerja karyawan, jadi dengan menciptakan suasana kerja menjadi tempat yang nyaman dan menyenangkan akan menambah semangat dan gairah kerja karyawan, seperti penerangan/cahaya, temperatur atau suhu udara, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, bau-bauan, tata warna, dekorasi, musik dan keamanan.

Menurut Wayan Gede Supartha (2015) memaparkan kondisi fisik pekerjaan yang terdiri dari penerangan, pewarnaan, kebersihan, udara, suara atau kebisingan, dan keamanan. Kondisi fisik pekerjaan yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Kondisi fisik pekerjaan juga dapat mempengaruhi emosi para karyawan. Jika karyawan menyenangi kondisi fisik pekerjaan, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan lebih bersemangat dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan prestasi karyawan di CV Bengkel Naga Mas. Disini, kondisi fisik pekerjaan belum mendapat perhatian yang khusus. Hal ini dapat dilihat dari masih adanya beberapa bagian dari kondisi fisik pekerjaan yang tidak diperhatikan atau diabaikan, seperti kurangnya penambahan ventilasi udara untuk meminimalisir bau tak sedap dibagian produksi sehingga alangkah baiknya diberikan penambahan ventilasi udara guna

untuk meminimalisir bau tak sedap itu. Serta kebisingan dari mesin yang letaknya berdekatan dengan ruang produksi membuat karyawan harus berkomunikasi dengan nada tinggi sehingga terkadang menimbulkan *miss* komunikasi baik, sehingga secara tidak langsung akan mempengaruhi pekerjaan karyawan menjadi kurang optimal.

Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Seringkali orang berpendapat bahwa motivasi kerja dapat ditimbulkan apabila mendapatkan imbalan yang baik, dan adil, namun kenyataan meskipun sudah diberi imbalan yang baik tetapi pekerjaannya belum maksimal. Setiap manusia tentu mempunyai dasar alasan mengapa seseorang bersedia melakukan jenis kegiatan atau pekerjaan tertentu, mengapa orang yang satu bekerja dengan giat, sedangkan yang lain biasa saja. Semua ini ada dasar dan alannya yang mendorong seseorang bekerja seperti itu, atau dengan kata lain pasti ada motivasinya.

Motivasi kerja adalah proses yang menggambarkan intensitas atau kedekatan seseorang untuk mencapai tujuan, sebagai faktor pendorong yang dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan terdiri dari prestasi, promosi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, penghargaan, tanggung jawab, dan keberhasilan dalam bekerja yang berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan CV Bengkel Naga Mas Medan (Leonardo & Rikson, 2020).

Tabel 1.1 Hasil Kuisisioner *Pra-Survey* Mengenai Motivasi Di CV Bengkel Naga Mas Medan

No.	Pernyataan	Jawaban (%)		Jawaban (Frekuensi)		Jumlah Karyawan
		Ya	Tidak	Ya	Tidak	
1	Perusahaan memberikan rasa aman (ruangan yang optimal) dalam	34	66	17	33	50

	melaksanakan pekerjaan sehari-hari					
2	Perusahaan memberikan kesempatan untuk tugas belajar dan izin belajar untuk pengembangan diri secara individu	38	62	19	31	50
3	Karyawan mendapatkan jaminan kesehatan	26	74	13	37	50

Sumber: Hasil Olah Data Kuisisioner Sementara, 2021

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa motivasi di CV Bengkel Naga Mas Medan secara keseluruhan belum sesuai dengan yang diharapkan hal ini dapat dilihat banyaknya karyawan yang memberikan kecenderungan jawaban tidak. Berdasarkan data tersebut, dapat terlihat CV Bengkel Naga Mas Medan tidak memberikan rasa aman (ruangan yang optimal) dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari, selain itu CV Bengkel Naga Mas Medan tidak memberikan kesempatan untuk tugas belajar dan izin belajar untuk pengembangan diri secara individu dan karyawan tidak mendapatkan jaminan kesehatan.

Interaksi karyawan dengan pekerjaan dan lingkungan kerjanya menghasilkan barang atau jasa. Berdasarkan unjuk kerjanya, karyawan mendapatkan imbalan yang berdampak pada prestasi kerja karyawan. Sebagai hasil atau akibat lain dari proses bekerja, karyawan dapat mengalami stres, yang dapat berkembang menjadikan karyawan sakit, fisik dan mental, sehingga tidak dapat bekerja lagi secara optimal (Munandar dalam Haryanto, 2011).

Menurut Eli Setiani (2019) memaparkan tingkat stres kerja karyawan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses pikiran kondisi seseorang. Stres kerja dapat berakibat positif (*eustress*) yang diperlukan untuk menghasilkan prestasi yang tinggi, namun pada umumnya stres kerja lebih banyak merugikan diri karyawan maupun perusahaan (Munandar dalam Haryanto, 2011). Dampak negatif

yang ditimbulkan oleh stres kerja dapat berupa gejala fisiologis, psikologis, dan perilaku (Robbins dalam Haryanto, 2011).

Stres kerja yang dialami oleh karyawan dapat merugikan perusahaan karena tidak seimbang antara produktivitas dengan biaya yang dikeluarkan untuk membayar gaji, tunjangan, dan fasilitas lainnya. Banyak karyawan yang tidak masuk kerja dengan berbagai alasan, atau pekerjaan tidak selesai pada waktunya entah karena kelambanan ataupun karena banyaknya kesalahan yang berulang. Stres kerja merupakan fenomena yang mempengaruhi karyawan secara berbeda, di dalam konteks kerja yang berbeda. Mempelajari stres kerja di konteks yang berbeda akan memberikan pengertian yang mendalam terhadap fenomena tersebut sebagai suatu keseluruhan dan bagaimana untuk meminimalisir pengaruh negatif terhadap prestasi kerja

Berdasar hasil observasi awal dan wawancara dengan beberapa karyawan CV Bengkel Naga Mas Medan stres kerja itu sendiri timbul karena adanya beberapa masalah seperti, beban kerja yang berlebih, tanggung jawab *overload*, pekerjaan yang monoton dan tidak variatif, jalinan komunikasi dengan rekan kerja yang kurang berjalan dengan baik.

Menurut Arievena (2020) memaparkan kompensasi merupakan suatu bentuk penghargaan yang diberikan karyawan sebagai balas dan jasa yang diberikan perusahaan tersebut. Pemberiaan kompensasi diperlukan oleh perusahaan guna memberikan motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja. Perusahaan yang menginginkan peningkatan prestasi kerja karyawan sebaiknya harus meningkatkan suasana kerja yang mendukung kenyamanan yang dirasakan

karyawan dengan begitu akan terwujud kepuasan dalam bekerja yang dirasakan karyawan sehingga prestasi kerja akan maksimal.

Kompensasi mampu memotivasi kinerja semua karyawan untuk berproduktivitas dengan baik. Karena bagi sebagian karyawan, upah adalah suatu cara untuk memenuhi kebutuhan mereka. Kompensasi dapat menjadi awal dan akhir dari kepuasan kerja seorang karyawan. Sehingga, jika sistem kompensasi dilakukan dengan baik dan meningkat, maka akan menimbulkan rasa senang atau puas terhadap pekerjaannya. Perasaan senang atau puas tersebut akan mendorong karyawan meningkatkan prestasi kerja sesuai yang diinginkan perusahaan.

Menurut Gede Ari (2016) memaparkan prestasi kerja yaitu hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan proses pekerjaan yang dihasilkan secara baik dalam mencapai peningkatan kinerja. Prestasi kerja karyawan yang didasarkan oleh kuantitas, kualitas, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan CV Bengkel Naga Mas Medan.

Penelitian ini dilakukan pada CV Bengkel Naga Mas yang bergerak dibidang otomotif roda empat dan roda dua yang di produksi. perusahaan juga bergerak di bidang produksi machining dan stamping saja, perusahaan juga ambil bagian dalam bidang distribusi alat-alat elektronik seperti Toshiba, Hitachi, Sony, Sharp, dan produk elektronik lainnya dengan di bukakan sebuah toko sinar mas yang merupakan grup dari CV Bengkel Naga Mas. CV Bengkel Naga Mas harus tetap meningkatkan kualitas karyawannya dimana peningkatan kualitas karyawan tersebut pada akhirnya dapat dituangkan melalui peningkatan prestasi kerja CV Bengkel Naga Mas. Hal tersebut dapat meningkatkan prestasi karyawan yang pada akhirnya menuju pengembangan karir karyawan tersebut. Kondisi fisik pekerjaan

dapat berpengaruh terhadap kenyamanan dan memberikan rasa puas serta mendorong semangat kerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi awal peneliti pada CV Bengkel Naga Mas bahwa terjadi penurunan prestasi kerja yang dapat dilihat dari beberapa faktor yaitu penundaan kenaikan pangkat, penurunan pangkat, penundaan kenaikan gaji, mutasi dan lainnya. Perusahaan sering dijumpai bahwa prestasi kerja seorang karyawan tidak sama atau sebanding dengan kecakapan yang dimiliki hal ini disebabkan kurangnya motivasi dari pimpinan berupa penilaian balas jasa yang tidak seimbang, peralatan kerja yang tidak memadai, suasana kerja yang tidak memadai dan lainnya, sehingga dengan pemberian motivasi yang tinggi, sistem kompensasi yang lebih baik, serta suasana kerja yang nyaman atau memadai akan cenderung mendorong peningkatan prestasi kerja para karyawan kearah yang lebih baik. Ditambah informasi yang didapat peneliti bahwa hasil survey penurunan prestasi kerja karyawan CV Bengkel Naga Mas :

Tabel 1.2 Standar Nilai Pekerjaan Karyawan CV Bengkel Naga Mas Medan

Keterangan	Jumlah	Presentase
Penundaan Kenaikan Pangkat	6	28,57
Penurunan Pangkat	2	9,53
Penundaan Kenaikan Gaji	4	19,05
Mutasi	9	42,85
Jumlah	21	100

Sumber: CV Bengkel Naga Mas Medan, 2021

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas menunjukkan bahwa adanya penundaan kenaikan pangkat, penurunan pangkat, penundaan kenaikan gaji, dan mutasi. Adapun tabel absensi tahunan karyawan CV Bengkel Naga Mas Medan Tahun 2020 dibawah ini :

Tabel 1.3 Tingkat Absensi Karyawan CV Bengkel Naga Mas Medan Tahun 2020

Triwulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Sakit		Ijin		Alpha		Total	
			Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%
Triwulan I	50	58	7	0,15	8	0,17	12	0,19	27	0,17
Triwulan II	50	66	10	0,22	9	0,19	15	0,23	34	0,22
Triwulan III	50	61	13	0,28	14	0,30	19	0,30	46	0,29
Triwulan IV	50	63	16	0,35	16	0,34	18	0,28	50	0,32
Jumlah			46	100	47	100	64	100	157	100

Sumber: CV Bengkel Naga Mas Medan, 2021

Dapat dilihat dari gambar diatas, jumlah absensi karyawan semakin meningkat dari triwulan I sampai triwulan IV ditahun 2020. Terlihat dari triwulan I jumlah absensi karyawan menunjukkan angka 0,17 %. Pada triwulan II menunjukkan 0, 22 % dan peningkatan yang cukup signifikan terjadi pada triwulan III dan ke IV yaitu pada triwulan III menunjukkan angka 0,29% dan pada triwulan IV menunjukkan angka 0,32%. Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa ada kecenderungan meningkatnya jumlah ketidakhadiran karyawan dalam kurung waktu tersebut.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Analisis Pengaruh Kondisi Fisik Pekerjaan, Motivasi, Tingkat Stres, Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di CV Bengkel Naga Mas Medan”**.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Indentifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

- a. Kurangnya penambahan ventilasi udara untuk meminimalisir bau tak sedap dibagian produksi serta kebisingan dari mesin yang letaknya berdekatan dengan ruang produksi membuat karyawan harus berkomunikasi dengan nada tinggi sehingga terkadang menimbulkan *miss* komunikasi baik.
- b. Perusahaan belum memberikan rasa aman (ruangan yang optimal) dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari.
- c. Perusahaan belum memberikan kesempatan untuk tugas belajar dan izin belajar untuk pengembangan diri secara individu.
- d. Tekanan untuk menyelesaikan tugas dalam kurun waktu yang terbatas, beban kerja yang berlebih, tanggung jawab *overload*, pekerjaan yang monoton dan tidak variatif, jalinan komunikasi dengan rekan kerja yang kurang berjalan dengan baik sehingga menyebabkan prestasi kerja karyawan tidak tercapai.
- e. Pemberian kompensasi yang belum sesuai dengan beban kerja yang dirasakan karyawan.

2. Batasan Masalah

Agar penelitian lebih fokus pada titik permasalahan dan tidak menyimpang dari tujuan penelitian, maka penulis hanya membatasi masalah pada variabel kondisi fisik pekerjaan, motivasi, tingkat stress, dan kompensasi sebagai independen, sedangkan variabel dependen yaitu prestasi kerja karyawan sedangkan untuk respondennya sebanyak 50 sampel pada jumlah karyawan CV Bengkel Naga Mas Medan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan penulis sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah kondisi fisik pekerjaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan secara di CV Bengkel Naga Mas Medan?
2. Apakah motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di CV Bengkel Naga Mas Medan?
3. Apakah tingkat stres secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di CV Bengkel Naga Mas Medan?
4. Apakah kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di CV Bengkel Naga Mas Medan?
5. Apakah kondisi fisik pekerjaan, motivasi, tingkat stres, dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di CV Bengkel Naga Mas Medan?

D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Dalam rumusan masalah diatas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh kondisi fisik pekerjaan berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan di CV Bengkel Naga Mas Medan.
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan di CV Bengkel Naga Mas Medan.

- c. Untuk mengetahui pengaruh tingkat stres berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan di CV Bengkel Naga Mas Medan.
- d. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan di CV Bengkel Naga Mas Medan.
- e. Untuk mengetahui pengaruh kondisi fisik pekerjaan, motivasi, tingkat stres, dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan di CV Bengkel Naga Mas Medan.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini sebagai berikut :

- a. Bagi penulis, menambah pengetahuan dan wawasan di bidang manajemen sumber daya manusia serta untuk mengetahui analisis pengaruh kondisi fisik pekerjaan, motivasi, tingkat stres dan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan.
- b. Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan menjadi masukan dan pertimbangan yang terkait dalam menganalisis pengaruh kondisi fisik pekerjaan, motivasi, tingkat stres, dan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan.
- c. Bagi peneliti lain, hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi tambahan dan perbandingan bagi peneliti lainnya yang ingin melakukan penelitian di tempat yang sejenis.
- d. Bagi akademis, sebagai tambahan bacaan dan literatur perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan di bidang penelitian, khususnya mengenai analisis pengaruh kondisi fisik pekerjaan,

motivasi, tingkat stres dan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan replika dari penelitian Gede Ari (2016) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Sun Star Motor Cabang Negara, sedangkan penelitian ini berjudul Analisis Pengaruh Kondisi Fisik Pekerjaan, Motivasi, Tingkat Stres, Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan di CV Bengkel Naga Mas Medan.

Perbedaan dan Persamaan penelitian terletak pada :

- 1. Variabel Penelitian:** penelitian ini sama-sama menggunakan analisis regresi berganda yang menunjukkan bahwa terhadap hubungan yang positif antara variabel independen atau bebas variabel motivasi (X_1), kompensasi (X_2), dan variabel dependen atau terikat variabel prestasi kerja. Sedangkan penelitian ini yang menjadi variabel independennya adalah kondisi fisik pekerjaan, motivasi, tingkat stres, kompensasi, sedangkan sebagai variabel dependen adalah prestasi kerja.
- 2. Jumlah Sampel (n):** penelitian terdahulu berjumlah 30 orang responden, sedangkan dalam penelitian ini berjumlah 50 responden yang dijadikan responden .
- 3. Waktu Penelitian:** penelitian terdahulu dilakukan tahun 2016, sedangkan penelitian ini tahun 2021.
- 4. Lokasi Penelitian:** penelitian terdahulu di PT. Sun Star Motor Cabang Negara, sedangkan penelitian ini di CV Bengkel Naga Mas Medan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Prestasi Kerja

a. Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan proses keberlangsungan seorang pegawai. Penilaian prestasi kerja meliputi penilaian kesetiaan, kejujuran, kepemimpinan, kerjasama, loyalitas, dedikasi, dan partisipasi karyawan (Supomo, 2019:72).

Menurut Hasibuan (2013:93), prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Denny (2017:74), prestasi kerja merupakan kemampuan dan kecakapan pegawai untuk melakukan suatu pekerjaan yang dibebankan atau ditugaskan kepadanya dengan pengetahuan dan keahlian yang oleh pegawai tersebut. Prestasi kerja sesuatu yang diharapkan oleh organisasi dari pegawai dalam rangka mengembangkan dan melancarkan setiap pekerjaan organisasi, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Prestasi kerja disebut juga sebagai kinerja atau *performance*.

Menurut Lutfiani, dkk (2019:23), prestasi kerja merupakan proses mengukur kinerja karyawan oleh manajer selama periode waktu untuk menilai keberhasilan yang telah dicapai beberapa orang dalam pekerjaan mereka sesuai dengan tugas yang diberikan kepada mereka.

Menurut Mangkunegara (2015:17), prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Dari penjelasan diatas kita dapat menarik kesimpulan, diantaranya sebagai berikut:

- 1) Penilaian prestasi kerja ini merupakan evaluasi terhadap perilaku prestasi kerja, dan potensi pengembangan yang telah dilakukan.
- 2) Penilaian prestasi kerja pada dasarnya merupakan suatu proses mengestimasi dan menentukan nilai keberhasilan pelaksanaan tugas para karyawan.
- 3) Penilaian prestasi kerja ini membandingkan realita nyata dengan standar yang dicapai oleh karyawan.
- 4) Penilaian prestasi kerja dilakukan oleh manajer atau atasannya terhadap bawahannya.
- 5) Penilaian prestasi kerja akan menindaklanjuti keberadaan seorang karyawan pada suatu perusahaan

b. Manfaat Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Supomo (2019:75), terdapat 10 manfaat yang dapat dipetik dari penilaian prestasi kerja yaitu sebagai berikut :

- 1) Perbaikan prestasi kerja, umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer, dan departemen personalia memperbaiki kegiatan-kegiatan mereka demi perbaikan prestasi kerja.

- 2) Penyesuaian kompensasi, evaluasi prestasi kerja membantu mengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, bonus, dan kompensasi lainnya.
- 3) Keputusan penempatan, promosi, transfer, dan demosi (penurunan jabatan) biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu atau antisipasinya. Promosi merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja.
- 4) Kebutuhan latihan dan pengembangan, prestasi kerja yang buruk menunjukkan adanya kebutuhan latihan. Demikian pula prestasi kerja yang baik, mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan lebih lanjut.
- 5) Perencanaan dan pengembangan karir, umpan balik prestasi kerja dapat mengarahkan keputusan karir, yaitu tentang jalur karir tertentu yang harus diteliti.
- 6) Penyimpangan proses *staffing*, prestasi kerja yang baik atau buruk mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur *staffing* departemen personalia.
- 7) Ketidakakuratan informasional, Prestasi kerja yang buruk mungkin menunjukkan kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana sumber daya manusia, atau komponen sistem informasi manajemen personalia lainnya.
- 8) Kesalahan desain pekerjaan, prestasi kerja yang buruk mungkin suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian prestasi kerja dapat membantu mendiagnosis kesalahan-kesalahan tersebut.

- 9) Kesempatan kerja yang adil, penilaian prestasi kerja secara akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal dapat diambil tanpa diskriminasi.
- 10) Tantangan eksternal, prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor diluar lingkungan kerja seperti keluarga, kesehatan, kondisi finansial atau masalah pribadi.

c. Tujuan Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Supomo (2019:77) menjelaskan bahwa tujuan penilaian prestasi kerja dapat diklasifikasikan sebagai berikut :

- 1) Administratif, yaitu memberikan arah untuk menetapkan promosi, transfer dan kenaikan gaji.
- 2) Informatif, yaitu memberikan data kepada manajemen tentang prestasi kerja bawahannya dan memberikan data kepada individu tentang kelebihan dan kekurangannya.
- 3) Motivasi, yaitu menciptakan pengalaman belajar yang memotivasi staf untuk mengembangkan diri dan meningkatkan prestasi kerja mereka.

Pada unit organisasi, penilaian prestasi kerja bertujuan :

- 1) Menentukan kontribusi suatu unit atau divisi dalam perusahaan terhadap organisasi perusahaan secara keseluruhan.
- 2) Memberikan dasar bagi penilaian mutu prestasi manajer unit atau divisi dalam perusahaan.
- 3) Memberikan motivasi bagi manajer unit atau divisi dalam mengelola divisi seirama dengan tujuan umum perusahaan.

Pada unit karyawan, penilaian prestasi kerja bertujuan :

- 1) Membedakan tingkat prestasi kerja setiap karyawan.
- 2) Mengambil keputusan administrasi seperti seleksi, promosi, retensi, demosi, transfer, terminasi dan kenaikan gaji.
- 3) Memberikan pinalti, seperti bimbingan untuk meningkatkan motivasi dan diklat untuk mengembangkan keahlian.

d. Penilaian Prestasi Kerja Karyawan

Menurut Supomo (2019:78) dalam penilaian prestasi kerja disuatu instansi tertentu, dilakukan secara umum, secara informal dan formal :

- 1) Penilaian informal adalah penilaian mengenai kualitas kerja dan pelayanan yang diberikan oleh masing-masing karyawan, baik atau buruk. Penilaian ini adalah masyarakat, konsumen dan rekanan. Hasil penilaian mereka bermanfaat untuk penilaian formal dalam menentukan kebijakan selanjutnya.
- 2) Penilaian formal adalah penilaian yang dilakukan seseorang atau komite yang mempunyai wewenang formal menilai bawahannya didalam maupun diluar pekerjaan dan mereka berhak menetapkan kebijakan selanjutnya terhadap setiap individu karyawan. Penilaian formal ini dibedakan menjadi individual dan penilaian kolektif.

e. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja (Suprihatiningrum, 2012) :

- 1) Motivasi.

- 2) Kepuasan Kerja.
- 3) Tingkat Stres.
- 4) Kondisi Fisik Pekerjaan.
- 5) Kompensasi.
- 6) Desain pekerjaan.

f. Indikator-indikator Prestasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2015:17), indikator dari prestasi kerja yaitu :

1) Kuantitas

Kuantitas adalah segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan jumlah hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka atau yang dapat dipadankan dengan angka.

2) Kualitas

Kualitas merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisien suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan atas sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna.

3) Pelaksanaan tugas

Kewajiban atas suatu pekerjaan yang harus dikerjakan seseorang dalam pekerjaannya. Dapat diartikan pula tugas adalah suatu pekerjaan yang wajib dikerjakan untuk dilakukan karena pekerjaan tersebut telah menjadi tanggung jawab.

4) Tanggung jawab

Adalah keharusan untuk melakukan semua kewajiban/tugas-tugas yang dibebankan kepadanya sebagai akibat dari wewenang yang diterima/dimilikinya.

2. Kondisi Fisik Pekerjaan

a. Pengertian Kondisi Fisik Pekerjaan

Kondisi fisik pekerjaan adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal (Sudaryo, 2018:47). Kondisi fisik pekerjaan adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung (Sedarmayanti, 2012:21). Selain itu, lingkungan kerja juga dapat memengaruhi emosi pegawai, misalnya jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas, sehingga waktu kerja yang dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Kondisi fisik kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan kerja fisik tempat pegawai bekerja.

b. Faktor-faktor Kondisi Fisik Pekerjaan

Faktor yang mempengaruhi pembentukan perilaku yang berhubungan dengan kondisi fisik kerja, dapat dikelompokkan menjadi 3 (tiga) macam yaitu:

- 1) Kondisi fisik kerja yang mencakup penerangan, suhu udara, suara kebisingan, penggunaan warna, musik, kelembaban dan ruang gerak yang diperlukan.
- 2) Kondisi psikologis kerja, misalnya stres kerja, bosan kerja dan letih kerja
- 3) Kondisi temporer kerja, yang dimaksud adalah peraturan lama kerja, waktu istirahat kerja dan shif kerja.

c. Manfaat Kondisi Fisik Pekerjaan

Manfaat dalam kondisi fisik kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

d. Indikator-indikator Kondisi Fisik Pekerjaan

Menurut Sedermayanti (2012:46), Indikator yang memengaruhi kondisi fisik kerja karyawan, diantaranya sebagai berikut :

1) Penerangan

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak

menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

2) Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

3) Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.

4) Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan baubauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan

penciuman. Pemakaian “*air condition*” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

5) Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman

3. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah sesuatu yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motivasi merupakan salah satu alat pemimpin agar bawahan mau bekerja ikhlas, keras, cerdas, tangkas, lugas, tuntas, dan puas sesuai dengan yang diharapkan pemimpin (Husaini, 2019:200).

Menurut Anwar (2020:66), Motivasi merupakan tindakan dari seseorang yang ingin memengaruhi orang lain untuk berperilaku (*to behave*) secara tertentu. Motivasi juga dapat berarti keadaan ketegangan psikis yang ada dalam diri seseorang yang mendorong untuk berperilaku.

Menurut Hasibuan (2017:216), Motivasi berasal dari bahasa Latin, *Mavere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja

bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Menurut Fauzi (2018:47), Motivasi berasal dari bahasa Latin, *movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Menurut Uno (2012:72), motivasi adalah kekuatan dalam diri orang yang mempengaruhi arah, intensitas dan ketekunan perilaku sukarela seseorang untuk melakukan pekerjaan. Sedangkan menurut Suparyadi (2015:416), Motivasi adalah dorongan yang disebabkan oleh sesuatu kebutuhan (karsa) yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku individu guna mencapai tujuan atau insentif tertentu.

b. Tujuan Motivasi Kerja

Motivasi mempunyai beberapa tujuan bagi organisasi dan karyawan yang dinilai. Menurut Hasibuan (2017:221) tujuan dari motivasi adalah:

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
- 6) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 7) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.

- 8) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.
- 9) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- 10) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- 11) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat bahan baku.

c. Metode-metode Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2017:222) terdapat dua metode motivasi yaitu :

- 1) Metode Langsung (*Direct Motivation*), Motivasi (*materiil & non material*) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya, seperti : pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, dan bonus.
- 2) Motivasi tidak Langsung, motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Seperti suasana kerja yang nyaman, lingkungan kerja yang aman, serta penempatan yang serasi.

d. Teori-teori Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2017:223) teori-teori motivasi diklasifikasikan atas :

- 1) Teori Kepuasan

Teori Kepuasan mendasarkan pendekatannya atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkan bertindak serta berperilaku dengan cara tertentu. Teori ini menjawab pertanyaan

kebutuhan apa yang memuaskan seseorang dan apa yang mendorong semangat bekerjanya seseorang.

2) Teori Motivasi Proses

Teori ini pada dasarnya berusaha menjawab pertanyaan bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara, menghentikan perilaku individu agar setiap individu bekerja sesuai dengan keinginan manajer.

3) Teori Keadilan

Keadilan merupakan daya pendorong yang memotivasi semangat kerja seseorang. Jadi, atasan harus bertindak adil terhadap semua bawahannya. Penilaian dan pengakuan mengenai perilaku bawahan harus dilakukan secara objektif (baik/salah).

4) Teori Pengukuhan

Teori ini didasarkan atas hubungan sebab dan akibat dari perilaku dengan pemberian kompensasi. Misalnya, promosi tergantung dari prestasi yang selalu dipertahankan, serta bonus tergantung dari tingkat produksi kerja.

e. Faktor-faktor Motivasi

Dilihat pada penelitian Hasibuan (2017:228) dalam melakukan pelaksanaan pekerjaan dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu :

1) *Maintenance Factors*

Faktor ini didasarkan pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman fisik. Faktor-faktor pemeliharaan ini meliputi gaji, kondisi kerja fisik, kepastian pekerjaan, mobil dinas, rumah dinas, serta bonus tunjangan lainnya.

2) *Motivation Factors*

Faktor ini menyangkut psikologi seseorang yaitu perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan. Faktor ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan, misalnya ruangan yang nyaman, penempatan kerja yang tepat, dan lain sebagainya.

f. Indikator-indikator Motivasi Kerja

Menurut Uno (2012:72), mengemukakan bahwa indikator-indikator motivasi adalah :

1) Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan

Tanggung jawab merupakan suatu sikap yang timbul untuk siap dan menerima suatu kewajiban atau tugas yang diberikan.

2) Prestasi yang dicapai

Pencapaian prestasi yaitu kemampuan untuk mencapai hasil yang baik secara kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh suatu karyawan tersebut.

3) Pengembangan diri

Pengembangan merupakan suatu proses atau cara untuk mengembangkan sesuatu yang sudah ada dalam rangka meningkatkan kualitas agar lebih maju.

4) Kemandirian dalam bertindak

Perilaku yang muncul didalam diri untuk bertindak tanpa menyusahkan orang lain.

4. Tingkat Stres

a. Pengertian Tingkat Stres

Menurut Setiani (2019:18), stres kerja merupakan stres yang timbul dari beban kerja yang berlebihan dan berbagai tekanan waktu dari tempat kerja seperti pekerjaan-pekerjaan yang dikejar (*deadline*). Menurut Kaswan (2019:560), stres kerja adalah aspek umum pengalaman pekerjaan yang paling sering terungkap sebagai ketidakpuasan kerja, tetapi juga terungkap dalam keadaan afektif yang kuat kemarahan, frustrasi, permusuhan, kejengkelan.

Stres kerja adalah kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta ditandai oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka. (Kaswan dalam Luthans, 2011).

Menurut Sunyoto (2013:1), stres merupakan sesuatu yang wajar dan dapat dialami oleh siapa saja termasuk karyawan. Stres yang dialami oleh karyawan dapat disebabkan oleh berbagai faktor. Pada tingkat stres yang rendah kinerja karyawan rendah. Pada kondisi ini karyawan tidak memiliki tantangan dan muncul kebosanan karena *under simulation*.

Stres adalah suatu kondisi ketenangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Karena dengan stres yang dialami maka dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Orang-orang yang mengalami stres bisa *nervous* dan merasakan

kekuatiran kronis, mereka sering menjadi mudah marah dan agresif, tidak dapat relaks, atau menunjukkan sikap yang tidak kooperatif.

b. Penyebab Stres

Penyebab stres atau stresor yang memengaruhi karyawan berasal dari luar organisasi/lingkungan, dari dalam organisasi, dari kelompok karyawan, atau karyawan itu sendiri.

1) *Stresor* Lingkungan

Analisis stres kerja mengabaikan pentingnya kekuatan dan kejadian dari luar atau lingkungan, tetapi ternyata hal itu mempunyai dampak yang luar biasa. Stresor lingkungan mencakup hal-hal seperti perubahan sosial/teknologi, globalisasi, keluarga, relokasi, kondisi ekonomi dan keuangan, serta kondisi tempat tinggal atau masyarakat.

2) *Stresor* Organisasi

Stresor organisasi makro level dapat dikategorikan menjadi kebijakan dan strategi administrasi, struktur dan desain organisasi, proses organisasi dan kondisi kerja.

3) *Stresor* Kelompok

Kelompok dapat menjadi sumber stres. Stresor kelompok dapat dikategorikan menjadi dua wilayah; kurangnya kohesivitas kelompok dan kurangnya dukungan sosial.

c. Strategi Manajemen Stres

Disudut pandang organisasi, pemimpin mungkin tidak memperhatikan ketika karyawan mengalami stres dengan tingkat yang rendah sampai menengah. Alasannya adalah stres dengan tingkat seperti itu

bisa bersifat fungsional dan membawa kinerja karyawan lebih tinggi. Namun, tingkat stres yang tinggi atau bahkan yang tingkat rendah yang berlangsung lama dapat menurunkan kinerja karyawan sehingga membutuhkan tindakan dari manajemen. Untuk mencegah terjadinya stres yang berlebihan yang bisa merusak dimensi kehidupan kita sebagai pemimpin dan pengikut, sebaiknya kita memerhatikan beberapa strategi manajemen stres yang efektif, antara lain:

- 1) Mengidentifikasi apa yang menyebabkan stres
- 2) Mengelola waktu secara efektif
- 3) Melakukan olahraga dan kebugaran fisik
- 4) Melakukan relaksasi atau peregangan
- 5) Tidur, istirahat, dan liburan
- 6) Bermeditasi
- 7) Latihan pernapasan
- 8) Memberi dukungan sosial
- 9) Terapi kognitif
- 10) Tertawa
- 11) Berdoa
- 12) Menciptakan lingkungan kerja yang nyaman

d. Faktor Stres Kerja

Kondisi-kondisi yang menyebabkan stres disebut *stressors*. Ada dua kategori penyebab stres yaitu *on the job* dan *off the job*. Setiap pekerjaan dapat menyebabkan stres bagi karyawan tergantung pada rekasi karyawan tersebut. Adapun faktor-faktor stres *on the job* antara lain :

- 1) Beban kerja yang berlebihan
- 2) Tekanan atau desakan waktu
- 3) Kualitas supervise yang jelek
- 4) Iklim politis yang tidak aman
- 5) Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai
- 6) Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab
- 7) Kemenduaan peranan (*role ambiguity*)
- 8) Frustrasi
- 9) Konflik antar pribadi dan antar kelompok
- 10) Perbedaan nilai-nilai perusahaan dan karyawan
- 11) Berbagai bentuk perubahan

e. Indikator-indikator Tingkat Stres

Menurut Kaswan (2019:561), indikator yang memengaruhi tingkat stres kerja karyawan, yaitu :

1) Tuntutan Tugas

Merupakan salah satu indikator yang terkait dengan pekerjaan seseorang, meliputi desain pekerjaan individual (otonomi, keragaman tugas, tingkat otomatisasi), kondisi kerja dan tata letak fisik pekerjaan.

2) Konflik Kerja

Suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkannya.

3) Keterpaksaan Peran

Keterpaksaan peran merupakan ketidakjelasan posisi seseorang dalam organisasi, sehingga kendali terhadap perusahaan tidak maksimal

4) Pengembangan Karir

Suatu proses rangkaian kegiatan untuk meningkatkan kemampuan kerja individu karyawan untuk merencanakan karir dimasa sekarang dan masa depan.

5) Gaya Kepemimpinan

Peran penting pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan, dan menunjukkan kemampuannya agar tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan yang telah ditentukan.

5. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan modal manusia untuk memenuhi kebutuhan karyawan sehingga mereka bersemangat dalam bekerja, tetapi pada sisi lain bahwa pengeluaran biaya oleh organisasi sebagai kompensasi tidak boleh menjadi beban yang berat bagi organisasi.

Pemberian kompensasi kepada karyawan bukan sekedar tindakan bagi-bagi uang atau fasilitas, tetapi merupakan suatu tindakan yang harus terencana dengan baik, terintegrasi dan komprehensif agar mampu menjadi pendorong semangat kerja yang tinggi kepada seluruh karyawan dan sekaligus juga agar tujuan organisasi dapat dicapai. Oleh karena itu kompensasi perlu dikelola sedemikian rupa agar dapat berfungsi secara efektif dan efisien (Suparyadi, 2015:269).

Menurut Kadarisman (2014:1), kompensasi adalah proses pengembangan dan penerapan strategi, kebijakan, serta sistem kompensasi yang membantu organisasi untuk mencapai sasarannya dengan mendapatkan dan mempertahankan orang lain yang diperlukan dengan meningkatkan motivasi serta komitmen mereka.

Menurut Supomo (2019:95), kompensasi mengandung arti yang lebih luas dari pada upah atau gaji. Upah atau gaji menekankan pada balas jasa yang bersifat finansial, sedangkan kompensasi mencakup balas jasa yang sifatnya nonfinansial. Kompensasi merupakan pemberian balas jasa, baik secara langsung berupa uang maupun tidak langsung berupa penghargaan.

Menurut Sudaryo (2018:7), kompensasi merupakan salah satu bidang manajemen sumber daya manusia yang paling sulit dan menantang, karena mengandung banyak unsur dan memiliki dampak yang cukup panjang bagi tujuan-tujuan strategis organisasi. Tantangan yang dihadapi manajemen adalah menciptakan kondisi untuk memotivasi karyawan agar memberikan kinerja yang maksimal demi kemajuan perusahaan.

Menurut Sedarmayanti (2019:263), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa mereka. Secara umum pengelolaan kompensasi adalah membantu organisasi mencapai keberhasilan strategis dan menjamin hak internal dan eksternal secara adil. Menurut Hasibuan (2012:118), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Dari kesimpulan tersebut manajemen kompensasi adalah proses pengembangan dan penerapan strategi, kebijakan, serta sistem kompensasi yang membantu organisasi untuk mencapai sasarnya dengan mendapatkan dan mempertahankan orang yang diperlukan dan dengan meningkatkan motivasi serta komitmen mereka.

b. Tujuan Kompensasi

Terkait dengan pembahasan tersebut maka tujuan kompensasi dikemukakan oleh Kadarisman (2014:77) :

- 1) Pemenuhan kebutuhan ekonomi, karyawan menerima kompensasi berupa upah, gaji atau bentuk lainnya adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain kebutuhan ekonominya.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja, pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan bekerja secara produktif.
- 3) Memajukan organisasi atau perusahaan, semakin berani suatu organisasi memberikan kompensasi yang tinggi, semakin menunjukkan betapa makin suksesnya organisasi, sebab pemberian kompensasi yang tinggi hanya mungkin apabila pendapatan organisasi/perusahaan yang digunakan untuk itu makin besar.
- 4) Menciptakan keseimbangan dan keahlian, bahwa pemberian kompensasi berhubungan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan pada jabatan sehingga tercipta keseimbangan antara input dan output.

c. Prinsip-prinsip Dasar Kompensasi

Prinsip-prinsip dasar kompensasi dalam sebuah perusahaan/ organisasi tersebut dikemukakan oleh Suparyadi (2015:276) :

1) Pelaksanaan kewajiban

Dalam perjanjian atau kesepakatan antara perusahaan dengan karyawan, terdapat kewajiban yang harus dilaksanakan, baik oleh perusahaan maupun oleh karyawan. Perusahaan memiliki kewajiban memberikan satu paket hak finansial dan nonfinansial sebagai kompensasi kepada karyawan sesuai dengan posisi jabatan atau pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

2) Pemilikan Hak

Perusahaan memiliki hak untuk mendapatkan kontribusi dari karyawan yaitu sejumlah hasil pelaksanaan pekerjaan yang sesuai dengan standar yang telah disepakati bersama antara perusahaan dengan karyawan.

3) Kinerja Unggul

Bukanlah suatu hal yang tidak mungkin apabila terdapat karyawan yang memiliki kinerja unggul, yaitu karyawan yang mampu melakukan pekerjaan dengan hasil yang melebihi standar yang telah disepakati bersama.

4) Asas Tujuan

Persaingan bisnis dari waktu ke waktu makin ketat, Oleh karena itu, setiap perusahaan akan terus berupaya meningkatkan kinerjanya agar tetap perusahaan akan terus berupaya meningkatkan kinerjanya agar tetap mampu bersaing atau bahkan memiliki keunggulan bersaing.

d. Jenis-jenis Kompensasi

Banyak pendapat yang menyatakan tentang jenis-jenis atau komponen kompensasi yang diterima oleh karyawan. Dari berbagai pendapat tersebut maka kompensasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis, yaitu :

1) Kompensasi Langsung

Kompensasi langsung adalah imbalan yang diberikan kepada karyawan selama karyawan tersebut masih aktif melaksanakan tugas atau pekerjaan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Kompensasi langsung dapat dibedakan menjadi dua macam yaitu kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial.

a) Kompensasi Finansial, terdiri dari :

- (1) Gaji, adalah sejumlah uang yang diberikan kepada karyawan secara tetap sebagai balas jasa atau kontribusinya kepada organisasi atau perusahaan.
- (2) Upah, adalah imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang didasarkan pada jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan, atau banyaknya pelayanan yang diberikan.
- (3) Tunjangan, merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya sebagai tuntutan pekerjaan yang melebihi karyawan lain, baik pikiran, tenaga, dan psikologis.

(4) Insentif, merupakan imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

b) Kompensasi Nonfinansial

Kompensasi ini merupakan imbalan dalam bentuk fasilitas yang diberikan kepada karyawan selama mereka aktif melaksanakan tugas atau pekerjaan dalam organisasi atau perusahaan.

2) Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung adalah imbalan yang diberikan kepada karyawan yang sudah mengakhiri masa baktinya di organisasi atau perusahaan karena pensiun atau meninggal sunia, sebagai penghargaan atas jasa-jasa karyawan tersebut selama mengabdikan diri di organisasi atau perusahaan. Kompensasi tidak langsung dibagi menjadi dua macam, kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial.

a) Kompensasi finansial

(1) Pensiun Penuh

Kompensasi finansial tidak langsung yang berupa uang pensiun diberikan kepada karyawan yang diberhentikan dari pekerjaannya karena telah mencapai batas usia pensiun maksimum.

(2) Pensiun dini

Kompensasi finansial tidak langsung diberikan kepada mereka pensiun dini dengan masa kerja minimal tertentu, jumlahnya

lebih kecil daripada kompensasi yang diberikan kepada mereka yang pensiun penuh.

(3) Pesangon

Pesangon merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang diberhentikan dari pekerjaannya karena melakukan suatu pelanggaran yang berdasarkan peraturan yang berlaku dapat dikenai sanksi pemecatan.

(4) Pensiun janda/duda

Pensiun ini diberikan kepada janda/duda dari karyawan/karyawati yang diberhentikan dari pekerjaan karena meninggal dunia.

b) Kompensasi nonfinansial

Kompensasi ini diberikan kepada mereka yang pensiun penuh atau pensiun dini, yaitu berupa asuransi kesehatan.

e. Faktor- faktor Penentu Kompensasi

Penentuan jenis dan besaran kompensasi yang dilakukan oleh perusahaan harus didasarkan pada kepentingan dua pihak yang terikat pada perjanjian psikologis, yaitu pihak perusahaan dan pihak karyawan. Oleh karena itu, penentuan jenis dan besaran kompensasi harus didasarkan pada faktor-faktor sebagai berikut:

1) Organisasi

Suatu organisasi sebagai pihak pemberi kerja merupakan faktor utama yang dapat menentukan jenis dan besaran kompensasi yang diberikan kepada karyawan.

2) Pasar Tenaga Kerja

Pasar tenaga kerja potensial dapat diidentifikasi melalui dua pendekatan, yaitu daerah geografis, dan tingkat kelangkaan kompetensi yang diperlukan oleh pemberi kerja atau organisasi.

3) Faktor-faktor kompensabel

Analisis pekerjaan merupakan suatu proses yang dilakukan secara sistematis yang menghasilkan deskripsi dari setiap jenis pekerjaan, dan selanjutnya deskripsi pekerjaan ini digunakan untuk menentukan macam dan tingkat pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan tersebut. Faktor-faktor pekerjaan yang layak untuk diberi kompensasi (faktor-faktor kompensabel) dan kemudian faktor-faktor kompensabel ini diberi bobot nilai, yaitu:

- a) Tanggung jawab
- b) Kompleksitas
- c) Kondisi kerja
- d) Pendidikan
- e) Pengalaman

f. Indikator-indikator Kompensasi

Indikator dalam pemberian kompensasi untuk karyawan tentu berbeda-beda. Menurut Hasibuan (2012:86) mengemukakan secara umum indikator kompensasi, yaitu.

- 1) Gaji merupakan uang yang diberikan setiap bulan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya.

- 2) Upah merupakan imbalan yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang didasarkan pada jam kerja.
- 3) Insentif merupakan imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.
- 4) Tunjangan merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya.
- 5) Fasilitas merupakan sarana penunjang yang diberikan oleh organisasi.

B. Penelitian Sebelumnya

Dari penelitian sebelumnya, penulis tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama seperti judul penelitian penulis. Namun penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian penulis.

Berikut merupakan penelitian sebelumnya berupa beberapa judul terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis.

Tabel 2.1. Mapping Penelitian Sebelumnya

No	Peneliti	Judul	Variabel X	Variabel Y	Hasil penelitian
1.	Arievena (2020)	Analisis pengaruh kompensasi, kepuasan kerja, dan stres kerja terhadap kinerja Driver Gojek Bike Solo	Kompensasi, kepuasan kerja dan stres kerja	Kinerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi, kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Driver Gojek Bike Solo
2.	Leonardo & Rikson (2020)	Pengaruh deskripsi pekerjaan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi karyawan PT	Deskripsi pekerjaan, motivasi kerja dan disiplin kerja	Prestasi karyawan	Pada variabel deskripsi pekerjaan, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi karyawan PT Duta Logistik Asia

		Duta Logistik Asia			
3.	Eli Setiani (2019)	Pengaruh stres kerja, motivasi, kompensasi terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja pada CV Sembodo Joyo	Stres kerja, motivasi, kompensasi terhadap komitmen organisasi	Kepuasan kerja	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa variabel stres kerja, motivasi, kompensasi terhadap komitmen organisasi tidak berpengaruh pada kepuasan kerja CV Sembodo Joyo. Sedangkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, kompensasi, motivasi, dan stres kerja
4.	Nizar Abdul (2017)	Analisis pengaruh stres kerja, kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Bank BNI Syariah kantor cabang Semarang	Stres kerja, kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja	Kinerja karyawan	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa pada variabel stres kerja, kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BNI Syariah kantor cabang Semarang
5.	Gede Ari (2016)	Pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Sun Star Motor Cabang Negara	Motivasi kerja dan kompensasi	Prestasi kerja karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Sun Star Motor Cabang Negara
6	Gabriel K. Rais (2018)	Pengaruh Aktualisasi Diri Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Daerah Provinsi Sulawesi Utara.	Aktualisasi diri dan Budaya Kerja	Prestasi kerja	Hasil analisis menunjukkan bahwa aktualisasi diri dan budaya kerja signifikan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
7	Rahmat Wahab (2016)	Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri Makassar, Tbk	Motivasi Dan Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar

8	Julia Anita (2017)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja PT. Borwita Citra Prima Surabaya	Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan
9	Sukidi dan Farid Wajdi (2016)	Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	Motivasi Dan Kompensasi	Kinerja pegawai dan Kepuasan Kerja	Hasil penelitian ini menunjukkan motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
10	Nining Prawati (2016)	Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Kusuma Mulia Plasindo Infitex Klaten	Kompensasi	Kinerja Dan Kepuasan Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan tetapi dapat berpengaruh secara langsung dengan adanya kepuasan kerja sebagai variabel intervening

Sumber : Diolah Penulis, 2021

C. Kerangka Konseptual

Untuk memudahkan pembaca dalam memahami masalah sekaligus menghindari kesalahpahaman dan penafsiran tentang judul penelitian ini, maka penulis membuat sebuah kerangka berfikir berdasarkan pengertian atau istilah yang dipergunakan dalam penelitian ini, sebagai berikut :

1. Pengaruh Kondisi Fisik Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti (2012:21), kondisi fisik pekerjaan adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal.

Kondisi fisik pekerjaan tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan kerja fisik tempat pegawai bekerja. Sehingga waktu kerja yang dipergunakan secara efektif dan optimis.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Menurut Uno (2012:72), motivasi adalah kekuatan dalam diri orang yang mempengaruhi arah, intensitas dan ketekunan perilaku sukarela seseorang untuk melakukan pekerjaan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Tingkah laku manusia dirangsang oleh keinginan, kebutuhan, tujuan, dan kepuasannya. Rangsangan timbul dari diri sendiri dan dari luar, rangsangan ini akan menciptakan motif dan motivasi yang mendorong orang bekerja untuk memperoleh kebutuhan dan kepuasan dari hasil kerjanya.

3. Pengaruh Tingkat Stres Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Menurut Kaswan (2019:560), stres kerja adalah aspek umum pengalaman pekerjaan yang paling sering terungkap sebagai ketidakpuasan

kerja, tetapi juga terungkap dalam keadaan afektif yang kuat kemarahan, frustrasi, permusuhan, kejengkelan. Stres kerja timbul dari beban kerja yang berlebihan dan berbagai tekanan waktu dari tempat kerja seperti pekerjaan-pekerjaan yang dikejar (*deadline*).

Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan kerja, karena dengan stres yang dialami maka dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka.

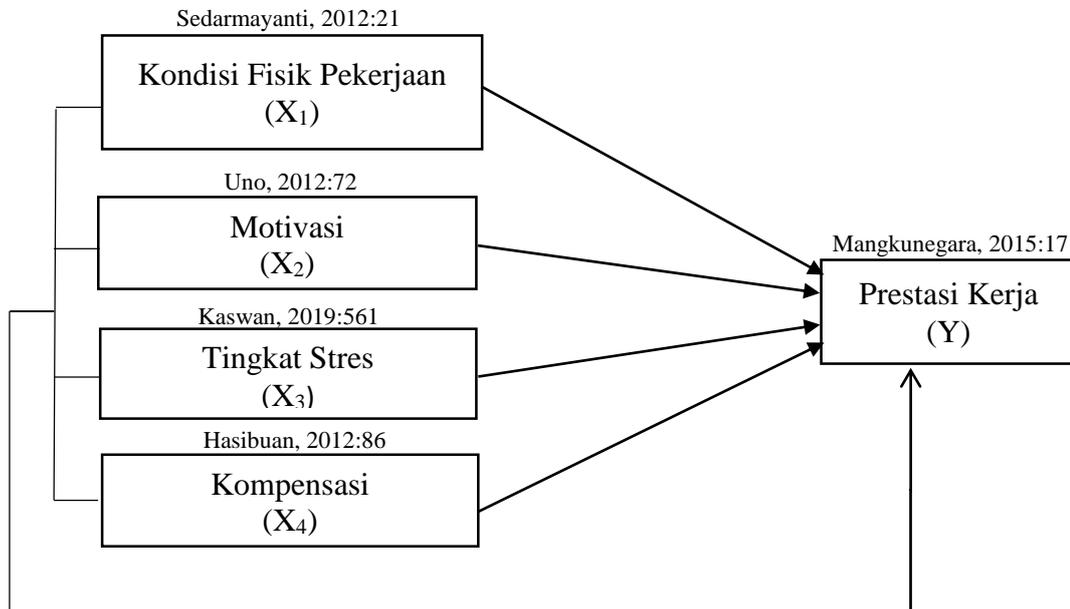
4. Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2012:118), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Berdasarkan pemikiran tentang pengertian kompensasi tersebut, bahwa kompensasi adalah apa yang seorang karyawan atau pegawai atau pekerja terima sebagai balasan dari balasan pekerjaan yang diberikannya, misalnya upah atau gaji. Prestasi kerja karyawan merupakan suatu proses yang dilakukan oleh suatu organisasi atau instansi untuk mengetahui kemampuan dan prestasi yang ada pada seseorang pegawai sehingga dengan adanya prestasi tersebut instansi atau perusahaan akan lebih mudah untuk memproses keberlangsungan seorang pegawai.

Penilaian prestasi ini penting sekali bagi setiap pegawai dan berguna bagi perusahaan untuk menetapkan tindakan selanjutnya. Faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja adalah motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi dan desain pekerjaan akan mempengaruhi prestasi kerja karyawan meningkat. Berdasarkan kerangka

pemikiran diatas, maka penulis membuat kerangka penelitian sebagai berikut :



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

Sumber : Diolah Penulis, 2021

D. Hipotesis

Menurut Sugiono (2015:69), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah asosiatif, yaitu yang menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Berdasarkan pengertian hipotesis tersebut, penulis merumuskan hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

1. Kondisi fisik pekerjaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di CV Bengkel Naga Mas.
2. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di CV Bengkel Naga Mas.
3. Tingkat stres secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di CV Bengkel Naga Mas.
4. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di CV Bengkel Naga Mas.

5. Kondisi fisik pekerjaan, motivasi, tingkat stres dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di CV Bengkel Naga Mas.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih dengan penelitian ini maka akan dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala Rusiadi (2013:14).

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di CV Bengkel Naga Mas yang beralamat di jalan Medan-Binjai Km 12,5 Jalan Harapan No. 1719 Sumatera Utara.

2. Waktu Penelitian

Penelitian dimulai pada bulan April hingga Juni 2021. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari uraian tabel jadwal penelitian berikut ini.

Tabel 3.1
Skedul Proses Penelitian

No	Aktivitas	Bulan/Tahun											
		April, 2021			Mei, 2021			Juni, 2021			Juli, 2021		
1	Riset awal/Pengajuan Judul	■	■	■									
2	Penyusunan Proposal				■	■	■						
3	Perbaikan Acc Proposal						■	■					
4	Seminar Proposal								■				
5	Pengolahan Data								■	■			
6	Penyusunan Skripsi									■	■		
7	Bimbingan Skripsi										■	■	
8	Sidang Meja Hijau												■

Sumber Diolah Penulis 2021

C. Definisi Operasional dan Variabel Penelitian

1. Definisi Operasional

Variabel-variabel penelitian harus didefinisikan secara jelas, sehingga tidak menimbulkan pengertian yang berarti ganda. Definisi variabel juga memberikan batasan sejauh mana penelitian yang akan dilakukan. Operasional variabel diperlukan untuk mengubah masalah yang diteliti kedalam bentuk variabel, kemudian menentukan jenis dan indikator dari variabel-variabel yang terkait.

2. Variabel Penelitian

Batasan operasional dalam penelitian ini ada dua variabel yang digunakan yaitu variabel independen/variabel bebas yang dinyatakan dengan simbol (X) dan variabel dependen/variabel terikat yang dinyatakan dengan simbol (Y).

- a. Variabel independen/variabel bebas (X) terdiri dari kondisi fisik pekerjaan (X_1), motivasi (X_2), tingkat stres (X_3) dan kompensasi (X_4).
- b. Variabel dependen/variabel terikat (Y) terdiri dari prestasi kerja (Y).

Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
Prestasi Kerja (Y)	Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Mangkunegara (2015:17)	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Pelaksanaan Tugas 4. Tanggung jawab Mangkunegara (2015:17)	Likert
Kondisi Fisik Pekerjaan (X_1)	Kondisi fisik pekerjaan adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat	1. Penerangan 2. Sirkulasi Udara 3. Kebisingan 4. Bau tidak sedap 5. Kemanan	Likert

	mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung (Sedarmayanti, 2012:21).	Sedarmayanti (2012:46)	
Motivasi (X ₂)	Motivasi adalah kekuatan dalam diri orang yang mempengaruhi arah, intensitas dan ketekunan perilaku sukarela seseorang untuk melakukan pekerjaan (Uno, 2012:72).	1. Tanggung Jawab 2. Prestasi 3. Pengembangan diri 4. Kemandirian dalam bertindak Uno (2012:72)	Likert
Tingkat Stres (X ₃)	Stres kerja adalah aspek umum pengalaman pekerjaan yang paling sering terungkap sebagai ketidakpuasan kerja, tetapi juga terungkap dalam keadaan afektif yang kuat kemarahan, frustrasi, permusuhan, kejengkelan (Kaswan, 2019:560)	1. Tuntutan Tugas 2. Konflik Kerja 3. Keterpaksaan peran 4. Pengembangan karir 5. Gaya kepemimpinan Kaswan (2019:561)	Likert
Kompensasi (X ₄)	Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2012:118)	1. Gaji 2. Upah 3. Insentif 4. Tunjangan 5. Fasilitas Hasibuan (2012:86)	Likert

Sumber: Penulis, 2021

D. Populasi, Sampel, Jenis dan Sumber Data

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2012:72), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari subjek atau objek yang mempunyai kualitas atau karakteristik

tertentu yang ditetapkan oleh peneliti yang dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV Bengkel Naga Mas yang berjumlah 50 Karyawan.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2015:84), *Non Probability Sampling* adalah teknik yang tidak memberi peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Tabel 3.3 Jumlah Karyawan Pada CV Bengkel Naga Mas Medan

No	Jenis Bidang	Jumlah Karyawan
1.	Bagian Keuangan	3
2.	Bagian Pemasaran	5
3.	Bagian Produksi	37
4.	Bagian Pembelian	5
Total Karyawan		50

Sumber: Penulis, 2021

Penelitian pada karyawan di CV Bengkel Naga Mas Medan, karena jumlah karyawan 50 orang, maka seluruh karyawan tersebut dijadikan sampel, sehingga penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2016:61) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

3. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Menurut Sugiyono (2012), data kuantitatif yaitu data yang diperoleh dan dicatat untuk pertama kalinya dan merupakan data yang diperoleh dari lokasi penelitian, melalui pengamatan serta wawancara, serta buku atau lainnya. Dalam penelitian ini data yang diperoleh adalah dari data CV Bengkel Naga

Mas yang dapat dihitung seperti jumlah karyawan, absensi karyawan, dan data-data lainnya yang menunjang penelitian.

4. Sumber Data

Sumber data terdiri dari data primer dan data sekunder, guna mendukung penulisan maka peneliti menggunakan data primer yaitu data yang diperoleh melalui pengamatan dan wawancara langsung terhadap responden atau pihak pertama tentang variabel dan masalah penelitian.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara (*Interview*)

Yaitu memperoleh data atau mendapatkan data dan informasi yang akurat dengan mengajukan pertanyaan secara langsung atau lisan terhadap orang-orang yang dapat memberikan keterangan-keterangan yang erat kaitannya dengan masalah-masalah yang akan penulis ungkapkan dalam penelitian ini guna data yang dikumpulkan.

2. Kuesioner (Daftar pertanyaan).

Teknik ini dilakukan dengan mengajukan daftar pertanyaan yang bersifat tertutup dan terbuka kepada responden. Pertanyaan-pertanyaan yang bersifat tertutup diukur dengan menggunakan skala likert, dari sangat setuju hingga sangat tidak setuju.

Tabel 3.4. Skala Pengukuran

No	Item Instrumen	Bobot
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Kurang Setuju (KS)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Penulis, 2021

3. Pengamatan (Observasi)

Merupakan teknik analisis yang memiliki ciri-ciri pengumpulan data spesifik dibandingkan dengan teknik analisis yang lainnya yaitu wawancara dan kuesioner.

4. Dokumentasi

Yaitu teknik pengumpulan data dengan menggunakan catatan atau dokumen yang ada dilokasi penelitian serta sumber-sumber lain yang relevan dengan objek penelitian.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Validitas adalah uji untuk mengukur tingkat valid adalah sebagai alat ukur yang digunakan. Suatu instrumen alat ukur bila dikatakan telah valid, berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu adalah valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. (Sugiyono, 2014:137)

Uji validas bertujuan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid dengan alat ukur yang telah disediakan (kuesioner). Valid artinya data yang diperoleh melalui kuesioner dapat menjawab tujuan penelitian berdasarkan jumlah n (sample/responden) pada derajat kebebasannya r tabel ($df=n-k$) harus lebih dari ($<$) 0,30.

b. Uji Reabilitas

Uji Reabilitas ialah pengujian untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal jika jawaban terhadap pertanyaan menghasilkan jawaban yang konsisten dan stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini dengan cara pengukuran sekali saja. Pengukuran hanya dilakukan dengan pertanyaan lain mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Conbach Alpha* > 0,60. Titik tinggi rendahnya reliabilitas ditunjukkan oleh suatu angka disebut koefisien reliabilitas. Koefisien reliabilitas berkisar antara 0-1. Semakin tinggi koefisien reliabilitas (mendekati angka 1), maka semakin reliabel alat ukur tersebut (nyamin dan kurniawan, 2012:282).

2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi, lebih dulu diuji kelayakan model regresi berganda (multiple regression) agar perkiraan menjadi tidak bias, maka dilakukan beberapa uji asumsi klasik yang harus dipenuhi yaitu :

a. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti dan mendekati distribusi normal. Modal regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Untuk melihat normalitas data ini digunakan pendekatan grafik, yaitu normality probability plot. Deteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Uji normalitas juga dilakukan dengan menggunakan pendekatan kolmogorov smirnov. Dengan menggunakan

tingkat signifikan 5 % maka jika nilai diatas nilai signifikan 5 % artinya variabel residual berdistribusi normal (Situmorang, 2010:730).

b. Uji Multikolinearitas

Suatu keadaan dimana variabel independen yang satu dengan yang lain dalam model regresi berganda tidak saling berhubungan secara sempurna. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan *VIP (Variance Inflation Factor)* melalui program *SPSS*. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai umum yang biasa dipakai adalah nilai *Tolerance* $> 0,1$ atau nilai *VIP* < 5 , maka tidak terjadi multikolinearitas (Situmorang, 2012:104).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengukur apakah dalam sebuah model regresi terdapat ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan lainnya. Model regresi yang tidak baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Deteksi dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada *scatterplot*. Jika probabilitas signifikan diatas tingkat kepercayaan 5% (0,05) dapat disimpulkan model regresi tidak mengarah adanya heteroskedastisitas (Situmorang, 2012:73).

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh kondisi fisik pekerjaan, motivasi, tingkat stress dan kompensasi terhadap prestasi kerja adalah model ekonometrik dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa.

Model persamaannya adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

Keterangan:

Y = Prestasi Kerja

α = *Intercept*

β = Koefisien Regresi

X_1 = Kondisi Fisik Pekerjaan

X_2 = Motivasi

X_3 = Tingkat Stres

X_4 = Kompensasi

e = Kesalahan Pengganggu/Error Term

4. Pengujian Hipotesis

Penelitian ini juga menggunakan uji hipotesis. Data diperoleh dari hasil pengumpulan data diatas dapat diproses sesuai dengan jenis data kemudian disajikan dalam bentuk tabel dan angka metode statistik sebagai berikut :

a. Uji F (Simultan)

Menurut Ghozali (2012:98), uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat. Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai F lebih besar dari pada 4 maka H_0 di tolak pada derajat kepercayaan 5% dengan kata lain kita menerima hipotesis alternatif,

yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.

- 2) Membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan F menurut tabel. Bila nilai F hitung lebih besar dari pada nilai F tabel, maka H_0 ditolak dan menerima H_a .

b. Uji t (Parsial)

Menurut Ghozali (2012:98), uji beda t-test digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini secara individual dalam menerangkan variabel dependen secara parsial. Dasar pengambilan keputusan digunakan dalam uji t adalah sebagai berikut.

- 1) Jika nilai probabilitas signifikan $> 0,05$, maka hipotesis ditolak. Hipotesis ditolak mempunyai arti bahwa variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Jika nilai probabilitas signifikan $< 0,05$, maka hipotesis diterima. Hipotesis tidak dapat ditolak mempunyai arti bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

5. Koefisien Determinasi

Identifikasi determinan (R_2) berfungsi untuk mengetahui signifikan variabel maka harus dicari koefisien determinasi (R_2). Koefisien determinan menunjukkan besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

Jika determinasi (R_2) semakin besar (mendekati satu) maka dapat diaktakan bahwa pengaruh variabel independen adalah besar terhadap variabel

dependen. Hal ini berarti, model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel independen yang diteliti terhadap variabel dependen. Rumus Determinasi, Menurut Sugiono dalam Quinerita Stevani dkk (2015) sebagai berikut :

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

Kd = Nilai Koefisien Determinasi

r^2 = Nilai Koefisien Korelasi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah CV Bengkel Naga Mas Medan

Bengkel Naga Mas sesuai dengan nama perusahaan tersebut pada awalnya berdiri pada tahun 1998 yang hanya berupa bisnis perantara bagi perusahaan-perusahaan lain. Dengan berkembangnya waktu dan usaha yang dijalankan, pemimpin perusahaan melakukan investasi yang lebih lanjut terhadap usaha tersebut yaitu dengan menyewa tempat penyimpanan barang berupa gudang dan membeli beberapa buah mesin pon untuk melakukan kegiatan *press machining* dan *stamping* barang-barang pendukung dari otomotif.

Perkembangan perusahaan sangat baik, hal ini terbukti pada saat terjadinya krisis moneter (1998) perusahaan membeli sebidang tanah yang beralamat pada Jalan Medan-Binjai Km 12,5 Jalan Harapan No 1719 Sumut, dan melakukan investasi mesin-mesin *stamping* dan mesin pendukung yang lainnya. Tidak hanya berhenti dibidang *press machining* dan *stamping*, perusahaan ini pada tahun 2003 memasuki bidang *plastic injection* pada tahun 2003 dengan dibelinya mesin *injection* dan melakukan produksi karet tahanan dan *part-part* plastik lainnya. Setiap cetakan (*mold*) dibuat sendiri oleh perusahaan dengan tenaga kerja yang ada dan terlatih sejak perusahaan berdiri.

Untuk memasarkan produk yang di produksi, pada awal berdirinya perusahaan dilakukan dengan door to door marketing kepada para pelaku bisnis bagian-bagian pendukung otomotif. Seiring berkembangnya bisnis pada tahun

1992 perusahaan membeli sebuah ruko dan dijadikan toko distribusi/grosir yang diberi nama Naga Mas sesuai dengan nama perusahaan sekarang. Selain itu juga dilakukan pendaftaran hak paten terhadap merek DMP terhadap produk otomotif roda empat yang di produksi. Sesuai dengan *trend* pasar yang sedang berkembang perusahaan mulai memasuki bidang produksi otomotif untuk kendaraan roda dua pada tahun 2000, yang diikuti oleh pendaftaran hak paten terhadap merek PSK untuk *spare part* kendaraan roda dua yang di produksi.

Dan perusahaan melakukan ekspansi distribusi produl-produk yang dihasilkan dengan mendirikan sebuah toko yang merukan group dari BNS dengan nama Gunung Mas. Perusahaan tidak hanya bergerak dibidang produksi *press machining* dan *stamping* saja, perusahaan juga mengambil bagian dalam bidang distribusi alat-alat Elektronik seperti Toshiba, Hitachi, Sony, Sharp, Chang Hong, TCL, Daewoo. Vitron, Philips, dan produk elektronik lainnya dengan dibukanya sebuah toko Sinar Mas merupakan group dari BNS.

Perusahaan yang berawal dari usaha kecil dengan beberapa mesin dan beberapa orang pekerja berkembang menjadi sebuah unit usaha yang menjadi penghasil part otomotif yang patut dipertimbangkan. Seiring dengan berjalannya waktu, perusahaan berkembang untuk memfokuskan diri kepada peningkatan kualitas dari proses produksi. CV Bengkel Naga Mas sedang merancang sebuah sistem pengendalian proses produksi dan produk yang dihasilkan.

Selain untuk menjaga kepercayaan konsumen juga untuk dapat memperoleh konsumen baru karena dengan produk yang bagus dan harga yang rasional, perusahaan ini dapat berkembang lebih lanjut dan unggul di dalam

persaingan

2. Visi dan Misi CV Bengkel Naga Mas Medan

a. Visi

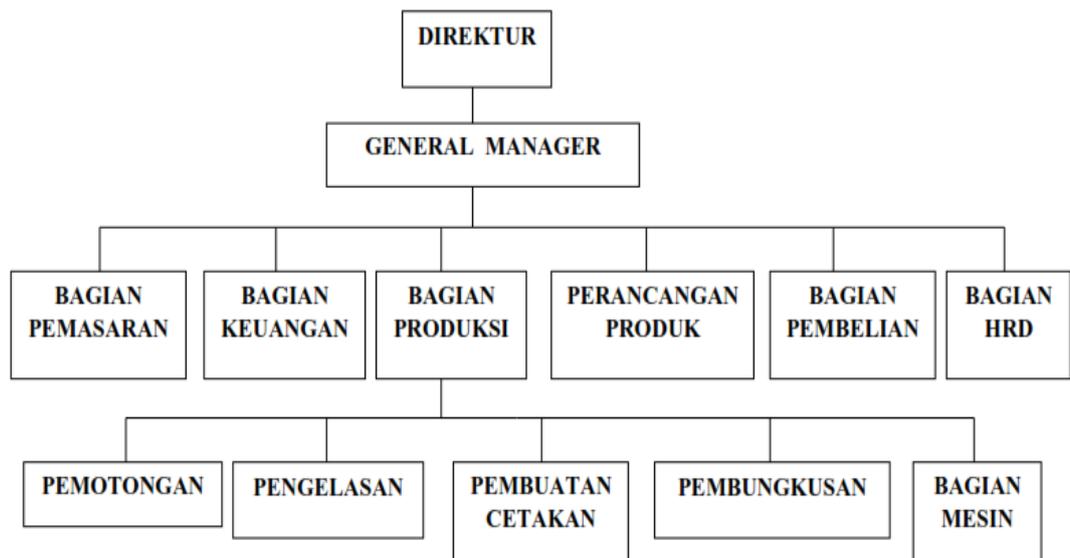
Menjadi perusahaan yang handal dan kompeten dalam kualitas pelayanan dan kepedulian terhadap pelanggan.

b. Misi

- 1) Menyediakan produk secara unik dan inovatif yang menghasilkan nilai keberhasilan yang tinggi bagi semua pelanggan.
- 2) Meningkatkan Kualitas karyawan organisasi dan teknologi informasi secara berkesinambungan.
- 3) Mengembangkan semangat falsafah profit dan harmoni.

3. Struktur Organisasi CV Bengkel Naga Mas Medan

Adapun struktur organisasi dari CV Bengkel Naga Mas (BNS) adalah sebagai berikut :



Gambar 4.1 Struktur Organisasi CV Bengkel Naga Masa Medan

Pada gambar struktur organisasi terlihat bagian yang ada didalam perusahaan, tujuan dari struktur organisasi yang diatas adalah untuk memfokuskan sistem pelapor dari setiap bagian *General Manager*, pembagian *job description* yang lebih jelas adalah sebagai berikut :

a. Direktur

Direktur yaitu berlaku sebagai pemimpin perusahaan yang melakukan pengambilan keputusan yang penting terhadap perusahaan, berupa penentu keputusan harga jual produk dan keputusan kritis lainnya.

Tugas pokok dan fungsi direktur yaitu sebagai berikut :

1) Implementasi Visi dan Misi Perusahaan

Tugas pertama seorang direktur adalah mengimplentesaikan serta mengorganisir visi dan misi perusahaan. Setiap visi, misi dan tujuan perusahaan harus bisa disampaikan dengan baik kepada para karyawannya. Kemudian, seorang direktur juga harus mampu menjamin karyawannya memahami visi, misi, serta tujuan perusahaan tersebut. Hal ini dapat dilakukan seorang direktur dengan melakukan komunikasi yang intens dengan para karyawan.

2) Menyusun Strategi Bisnis Perusahaan

Kemudian, seorang direktur harus mampu menyusun strategi bisnis dan membuat rencana perusahaan. Tapi tugas ini tidak hanya dilakukan seorang diri, direktur dapat melakukannya bersama tim dalam sebuah perusahaan. Strategi ini juga biasanya dibuat berdasarkan kebutuhan perusahaan dan divisi, sehingga butuh peran serta anggota dari berbagai divisi, untuk menyusun strategi bisnis perusahaan.

3) Melakukan Evaluasi terhadap Perusahaan

Tugas seorang direktur adalah melakukan evaluasi terhadap perusahaan. Seorang direktur harus mampu melihat kondisi perusahaan, melihat kekurangan dan kebutuhan perusahaannya. Kemudian pencapaian dan kekurangan dievaluasi, agar kedepannya perusahaan bisa menjadi lebih baik.

4) Melakukan Rapat

Selanjutnya adalah melakukan rapat, atau yang lebih sering disebut dengan *meeting*. Dalam *meeting* tersebut, biasanya direktur akan bertemu dengan berbagai divisi, beberapa pemimpin dalam perusahaan. Hal ini dilakukan untuk mengevaluasi atau menyusun strategi perusahaan. Direktur juga harus bisa menyampaikan gagasan dan memberikan arahan kepada pihak-pihak lain dalam perusahaan.

5) Menunjuk Orang yang Mampu Memimpin

Salah satu tugas dari direktur adalah menunjuk orang untuk memimpin. Mereka nantinya akan memimpin sebuah divisi, atau proyek. Para pemimpin ini akan menjadi perpanjangan tangan atau pembantu tugas direktur untuk mengawasi jalannya perusahaan.

6) Mengawasi Situasi Bisnis

Tugas direktur yang lainnya adalah mengawasi situasi bisnis. Baik situasi internal, maupun eksternal. Dengan pengawasan dan kemampuan untuk mengikuti segala situasi, direktur diharapkan bisa segera mengambil keputusan saat perusahaan membutuhkan. Selain itu,

ia juga bisa langsung mengevaluasi ketika terjadi kesalahan, sehingga kerugian yang diterima perusahaan tidak begitu besar.

b. General Manager

Adalah mewakili pimpinan utama dalam mengawasi kegiatan yang berjalan di dalam perusahaan serta melakukan pelaporan terhadap kegiatan yang telah dilakukan dalam periode tertentu.

Tugas pokok dan fungsi general manager yaitu sebagai berikut :

- 1) Merencanakan dan mengendalikan kebijakan perusahaan sehingga mereka bekerja secara optimal
- 2) Merencanakan, mengimplementasikan, mengoordinasikan, memantau dan menganalisis semua kegiatan komersial perusahaan
- 3) Memimpin perusahaan dan menjadi motivator bagi karyawannya
- 4) Mengelola operasi perusahaan sehari-hari
- 5) Memutuskan dan kembangkan pedoman untuk pengembangan lebih lanjut dari perusahaan
- 6) Mengelola perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan
- 7) Merencanakan, mengelola, dan memantau proses penganggaran di perusahaan
- 8) Mengelola anggaran keuangan perusahaan
- 9) Menetapkan proses dan standar bisnis
- 10) Membuat keputusan penting di bidang integrasi, aliansi, investasi, dan penjualan
- 11) Merencanakan dan melaksanakan rencana strategis jangka menengah dan panjang untuk kemajuan bisnis

- 12) Memelihara pengetahuan profesional dan teknis melalui partisipasi dalam seminar pendidikan, Tinjauan publikasi spesialis, membangun jaringan pribadi, Praktik pembandingan mutakhir, berpartisipasi dalam perusahaan profesional.
- 13) Mengambil bagian dalam rapat, seminar, konferensi, dan kursus pelatihan
- 14) Meningkatkan efektivitas manajemen dengan memilih, mengelola, mengajar, memberi nasihat, melatih, merekrut dan mendisiplinkan manajer
- 15) Mengkomunikasikan nilai, strategi, dan tujuan. Tetapkan tanggung jawab, tawarkan peluang pendidikan dan perencanaan, evaluasi, pemantauan, hasil kerja. Mengembangkan iklim untuk menawarkan informasi dan pendapat, Kembangkan insentif.
- 16) Mengkoordinasikan berbagai upaya untuk menetapkan kebijakan dan praktik pengadaan, produksi, pemasaran, layanan lapangan, dan layanan teknis, Mengkoordinasikan tindakan dengan karyawan perusahaan.
- 17) Melengkapi tujuan industri dengan membuat rencana, anggaran, dan hasil pengukuran. Alokasi sumber daya, Memeriksa kemajuan, Lakukan koreksi menjadi dua.
- 18) Mengembangkan rencana strategis dengan memeriksa kemungkinan teknologi dan keuangan, Hipotesis sekarang, Rekomendasikan tujuan.
- 19) Membangun citra perusahaan dengan bekerja bersama pelanggan, pemerintah, organisasi masyarakat, dan karyawan. Mendukung praktik bisnis yang etis.

- 20) Kontribusi untuk kerja tim diperlukan untuk mencapai hasil yang sesuai.
- 21) Mempertahankan kualitas layanan dengan menetapkan dan menerapkan standar organisasi.

c. Bagian Pemasaran

Yaitu sebagai bagian yang memiliki wewenang untuk mengawasi dan memberikan strategi pemasaran yang baik kepada perusahaan berupa memberikan penawaran kepada perusahaan lain.

Tugas pokok dan fungsi bagian pemasaran yaitu sebagai berikut :

- 1) Membuat, merumuskan, menyusun, menetapkan konsep dan rencana umum perusahaan, mengarahkan dan memberikan kebijakan/keputusan atas segala rancang bangun dan implementasi manajemen pemasaran, penjualan dan promosi ke arah pertumbuhan dan perkembangan perusahaan.
- 2) Mengarahkan karyawan untuk meningkatkan seluruh sumber daya yang ada secara optimal bagi kepentingan perusahaan.
- 3) Memberikan kemampuan profesional secara optimal bagi kepentingan perusahaan.
- 4) Menyusun, mengatur, menganalisis, mengimplementasi dan mengevaluasi manajemen pemasaran, penjualan dan promosi secara bertanggungjawab bagi perkembangan dan kemajuan perusahaan.
- 5) Melakukan pengawasan dan pengendalian atas seluruh kinerja manajemen pemasaran, penjualan dan promosi bagi kepentingan perusahaan.

- 6) Menciptakan suasana tenang, damai dan enerjik terhadap seluruh aktivitas perusahaan.
- 7) Mengarahkan seluruh karyawan untuk bekerja secara profesional, efisien dan efektif.
- 8) Merealisasikan dan melaksanakan rencana-rencana serta prosedur-prosedur yang diterapkan melalui pendelegasian wewenang pada departemen pemasaran, penjualan dan promosi, yang berada di bawah tanggungjawabnya.
- 9) Membuat laporan kegiatan kepada Direktur Utama setiap 1 (satu) bulan sekali sebagai pertanggungjawaban seluruh aktivitas manajemen pemasaran, penjualan dan promosi.
- 10) Mengadakan pengawasan terhadap seluruh kinerja departemen pemasaran, penjualan dan promosi.
- 11) Menciptakan konsep dasar, kerangka dan prosedur departemental berdasarkan kebutuhan dan konsep yang diajukan oleh departemen pemasaran, penjualan dan promosi.
- 12) Memastikan dan mengawasi aplikasi dari setiap aspek organisasi, penerima motivasi manajemen pemasaran, penjualan dan promosi, menyatu dengan sasaran strategi perusahaan dan memberikan sumbangan terhadap berhasilnya pencapaian sasaran-sasaran.
- 13) Membuat, menyusun dan menetapkan rencana kerja dan pelaporan yang mencakup hal-hal: Bahan-bahan laporan meliputi, kelengkapan data, rekapitulasi kerja, rencana kerja, evaluasi hasil, informasi-informasi lain. Prosedur laporan meliputi, membuat laporan perencanaan untuk

melengkapi, menambah dan memperbaiki hasil dari suatu data maupun evaluasi, menyusun suatu laporan berkala, dari bawah ke atas disesuaikan dengan kebutuhan data, bila dianggap perlu menyusun suatu laporan khusus yang berkaitan dengan kebutuhan mendesak.

14) Memelihara sistem pertanggungjawaban guna kepentingan perusahaan.

15) Memelihara sistem pertanggungjawaban perusahaan guna kepentingan manajemen pemasaran, penjualan dan promosi dalam pemeriksaan pengeluaran oleh perusahaan.

d. Bagian Keuangan

Yaitu sebagai bagian yang memiliki wewenang untuk melakukan penagihan dari toko yang berlangganan serta mengawasi pengeluaran kas baik yang digunakan untuk keperluan sehari-hari seperti alat-alat kantor, hingga kas untuk pembelian persediaan untuk produksi seperti tabung CO₂ dan O₂ dan bagian-bagian mesin yang rusak dan perlu perbaikan.

Tugas pokok dan fungsi bagian keuangan yaitu sebagai berikut :

- 1) Melakukan pengaturan keuangan perusahaan.
- 2) Melakukan penginputan semua transaksi keuangan ke dalam program.
- 3) Melakukan transaksi keuangan perusahaan.
- 4) Melakukan pembayaran kepada *supplier*.
- 5) Berhubungan dengan pihak internal maupun eksternal terkait dengan aktivitas keuangan perusahaan.

Tanggung jawab bagian keuangan yaitu sebagai berikut :

- 1) Mengkoordinasikan pengontrolan dana perusahaan
- 2) Mengelola fungsi akuntansi yang ada

- 3) Merencanakan dan mengembangkan sistem keuangan perusahaan
- 4) Memastikan jalannya efisiensi kerja perusahaan
- 5) Bertanggung jawab menjaga pengelolaan pajak perusahaan
- 6) Menjaga arus kas, utang dan piutang

e. Bagian Produksi

Yaitu sebagai bagian yang memiliki wewenang untuk mengawasi kegiatan dari produksi dan melakukan penentuan terhadap mesin yang digunakan untuk produksi, dimana pada bagian produksi masih dibagi menjadi beberapa sub bagian yang dikelompokkan sesuai dengan tugasnya masing-masing antara lain sebagai berikut :

- 1) Bagian Pemotongan : bagian ini bertugas untuk melakukan proses produksi yang berhubungan dengan pemotongan bahan, seperti pelat baja, kawat besi, pipa besi, besi siku dan bahan-bahan lain.
- 2) Bagian Pengelasan : bagian ini bertugas untuk melakukan proses produksi yang berhubungan dengan penyambungan bagian-bagian yang telah di produksi untuk menjadi barang jadi.
- 3) Bagian pembuatan cetakan : bagian ini bertugas untuk membuat cetakan sesuai dengan teknik yang unik sehingga hasil diperoleh sesuai dengan yang diinginkan.
- 4) Bagian pembungkusan : bagian ini bertugas untuk melakukan pembungkusan dari barang-barang jadi baik yang akan dikirim baik ke toko maupun ke konsumen atau akan disimpan sebagai stok.
- 5) Bagian mesin : bagian ini bertugas untuk melakukan maintenance dari setiap mesin, bagian ini juga bertugas untuk mempersiapkan mesin

untuk melakukan kegiatan produksi, seperti pengecekan kondisi mesin sebelum produksi dijalankan sertamelakukan setting dari mesin sesuai dengan tekanan yang diperlukan serta posisi dari cetakan sehingga tidak menghasilkan produk cacat.

Tugas pokok dan fungsi bagian produksi yaitu sebagai berikut :

- 1) Mempunyai tanggung jawab terhadap pelaksanaan proses produksi dan prosedur kualitas produk sebagaimana yang ditentukan oleh perusahaan yang bersangkutan.
- 2) Melaksanakan pengoperasian mesin dan mengontrol proses produksi.
- 3) Melaksanakan rencana produksi serta kebijakan produksi di perusahaan yang bersangkutan.
- 4) Melaksanakan pengontrolan dan pengaturan bahan baku proses produksi menjadi bahan jadi dengan ketentuan yang sudah ditargetkan oleh perusahaan yang bersangkutan.

f. Bagian Perancangan Produk

Yaitu bagian ini memiliki wewenang untuk melakukan perancangan terhadap produk yang akan diproduksi, dari proses produksi yang akan dilakukan hingga ukuran dan pengemasannya. Tugas pokok dan fungsi bagian produksi yaitu Mendesain produk yang akan diproduksi

g. Bagian Pembelian

Yaitu bagian ini berwenang untuk melakukan pembelian barang yang diperlukan untuk produksi dan keperluan lain. Bagian ini juga melakukan pengecekan harga-harga barang yang diperlukan melalui berbagai pemasok sehingga harga yang diperoleh dapat bersaing.

Tugas pokok dan fungsi bagian produksi yaitu sebagai berikut :

- 1) Menyusun *list* pembelian barang/jasa yang dibutuhkan seluruh anggota perusahaan.
- 2) Mengkategorikan list pembelian antara: pembelian barang bulanan dan sekali saja.
- 3) Menyusun list vendor penyedia barang/jasa.
- 4) Meminta *approval* pembelian kepada manajemen/bagian keuangan untuk anggaran.
- 5) Menghubungi supplier dan vendor untuk mendapatkan penawaran harga.
- 6) Melakukan negosiasi harga, fitur, servis, waktu yang diperoleh dari *supplier*.
- 7) Membuat dokumen pemesanan.
- 8) Mengirim PO kepada supplier dan vendor barang jasa.
- 9) Melacak dan memastikan pengiriman atau eksekusi pengerjaan servis berjalan baik.
- 10) Dokumentasi dokumen-dokumen penjualan.

h. Bagian HRD

Yaitu bagian ini memiliki wewenang untuk merekrut buruh, baik buruh yang magang atau buruh harian dan karyawan baru serta mengatur urusan penggajian dari setiap karyawan yang ada di perusahaan.

Tugas pokok dan fungsi bagian produksi yaitu sebagai berikut :

- 1) Rekrutmen dan pemilihan karyawan
- 2) Orientasi

- 3) Memelihara kondisi kerja yang kondusif
- 4) Mengelola hubungan antar karyawan
- 5) Pengembangan dan *training*

4. Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini terkumpul data primer yang diambil dari 50 responden untuk mengetahui tanggapan mereka terhadap kondisi fisik pekerjaan, motivasi, tingkat stres, keompensasi dan prestasi kerja karyawan di CV Bengkel Naga Mas Medan. Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, lama bekerja dan pendidikan terakhir.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik		Jumlah	%
Jenis Kelamin	Laki – Laki	27	54,0
	Perempuan	23	46,0
Jumlah		50	100

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan CV Bengkel Naga Mas Medan yang menjadi responden berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 27 orang atau sebesar 54,0% dan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 23 orang atau sebesar 46,0%.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik		Jumlah	%
Usia	20-25 Tahun	8	16,0
	26-30 Tahun	11	22,0
	31-35 Tahun	10	20,0
	36-40 Tahun	12	24,0
	> 40 Tahun	9	18,0
Jumlah		50	100

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan CV Bengkel Naga Mas Medan yang menjadi responden berusia 36-40 tahun, yaitu sebanyak 12 orang atau sebesar 24,0%, responden berusia 26-30 tahun, yaitu sebanyak 11 orang atau sebesar 22,0%, responden berusia 31-35 tahun, yaitu sebanyak 10 orang atau sebesar 20,0%, responden berusia > 40 tahun, yaitu sebanyak 9 orang atau sebesar 18,0% dan responden yang berusia 20-25 tahun sebanyak 8 orang atau sebesar 16,0%.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik		Jumlah	%
Lama Bekerja	1-5 Tahun	8	16,0
	6-10 Tahun	10	20,0
	11-15 Tahun	11	22,0
	> 15 Tahun	21	42,0
Jumlah		50	100

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan CV Bengkel Naga Mas Medan yang menjadi responden memiliki masa kerja > 15 tahun, yaitu sebanyak 21 orang atau sebesar 42,0%, responden memiliki masa kerja 11-15 tahun, yaitu sebanyak 11 orang atau sebesar 22,0%, responden

memiliki masa kerja 6-10 tahun, yaitu sebanyak 10 orang atau sebesar 20,0% dan responden memiliki masa kerja 1-5 tahun, yaitu sebanyak 8 orang atau sebesar 16,0%.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik		Jumlah	%
Pendidikan Terakhir	S1	3	6,0
	SMA/Sederajat	33	66,0
	SMP	14	28,0
Jumlah		50	100

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Pada tabel 4.4 dapat dilihat bahwa karyawan CV Bengkel Naga Mas Medan yang menjadi responden berpendidikan SMA/ sederajat, yaitu sebanyak 33 orang atau sebesar 66,0%, responden berpendidikan SMP, yaitu sebanyak 14 orang atau sebesar 28,0 % dan responden berpendidikan S1 sebanyak 3 orang atau sebesar 6,0%.

5. Analisis Deskriptif (Distribusi Penilaian Responden)

Gambaran responden penelitian dapat dilihat pada hasil analisis deskriptif berupa tabel frekuensi. Masing-masing butir pernyataan setiap variabel harus diisi oleh responden yang berjumlah 50 orang.

Tabel 4.5 Kriteria Penilaian Pernyataan Responden

No.	Score Mean	Kriteria
1	0 – 1,9	Sangat Buruk
2	2 – 2,9	Buruk
3	3 – 3,9	Cukup Baik
4	4 – 4,9	Baik
5	5	Sangat Baik

Sumber : Sugiyono (2015)

a) Kondisi Fisik Pekerjaan (X_1)

Variabel kondisi fisik pekerjaan (X_1) dibentuk oleh 5 (lima) indikator yang terdiri dari penerangan ($X_{1.1}$), sirkulasi udara ($X_{1.2}$), kebisingan ($X_{1.3}$) bau tak sedap ($X_{1.4}$) dan keamanan ($X_{1.5}$). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.6. Penilaian Responden Terhadap Indikator Penerangan ($X_{1.1}$)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Penerangan yang ada diruang kerja sesuai dengan kebutuhan		Perlengkapan penerangan ditempat kerja sudah memadai		Penerangan di tempat kerja saya mendukung suasana bekerja dan memudahkan saya untuk menyelesaikan pekerjaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	4	8,0	4	8,0	1	2,0
Tidak Setuju	4	8,0	7	14,0	5	10,0
Kurang Setuju	28	56,0	25	50,0	25	50,0
Setuju	13	26,0	4	8,0	7	14,0
Sangat Setuju	1	2,0	10	20,0	12	24,0
Total	50	100,0	50	100,0	50	100,0
<i>Mean</i>	3,0600		3,1800		3,4800	

Sumber: Data primer diolah, 2021

Indikator penerangan (Tabel 4.6) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item penerangan yang ada diruang kerja sesuai dengan kebutuhan, sebanyak 28 responden (56,0%) menyatakan kurang setuju, dengan nilai rerata 3,0600. Jawaban ini menggambarkan bahwa penerangan yang ada diruang kerja cukup baik.
2. Untuk item perlengkapan penerangan ditempat kerja sudah memadai, sebanyak 25 responden (50,0%) menyatakan kurang setuju, dengan

nilai rerata 3,1800. Jawaban ini menggambarkan bahwa perlengkapan penerangan ditempat kerja cukup baik.

- Untuk item penerangan di tempat kerja saya mendukung suasana bekerja dan memudahkan saya untuk menyelesaikan pekerjaan, sebanyak 25 responden (50,0%) menyatakan kurang setuju, dengan nilai rerata 3,4800. Jawaban ini menggambarkan bahwa penerangan di tempat kerja mendukung suasana bekerja dan memudahkan menyelesaikan pekerjaan cukup baik.

Tabel 4.7. Penilaian Responden Terhadap Indikator Sirkulasi Udara (X_{1.2})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Sirkulasi udara di tempat kerja saya beroperasi dengan baik, sehingga saya merasa aman		Perusahaan harus memperbanyak pemasangan ventilasi udara agar keluar masuknya udara menjadi lancar		Anda merasakan suhu di ruangan sudah membuat anda nyaman	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	5	10,0	2	4,0	8	16,0
Tidak Setuju	6	12,0	7	14,0	3	6,0
Kurang Setuju	7	14,0	7	14,0	3	6,0
Setuju	26	52,0	26	52,0	31	62,0
Sangat Setuju	6	12,0	8	16,0	5	10,0
Total	50	100,0	50	100,0	50	100,0
Mean	3,4400		3,6200		3,4400	

Sumber: Data primer diolah, 2021

Indikator sirkulasi udara (Tabel 4.7) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- Untuk item sirkulasi udara di tempat kerja saya beroperasi dengan baik, sehingga saya merasa aman, sebanyak 26 responden (52,0%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 3,4400. Jawaban ini menggambarkan bahwa sirkulasi udara di tempat kerja beroperasi cukup baik.

2. Untuk item perusahaan harus memperbanyak pemasangan ventilasi udara agar keluar masuknya udara menjadi lancar, sebanyak 26 responden (52,0%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 3,6200. Jawaban ini menggambarkan bahwa pemasangan ventilasi yang dilakukan oleh perusahaan cukup baik.
3. Untuk item anda merasakan suhu di ruangan sudah membuat anda nyaman, sebanyak 31 responden (62,0%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 3,4400. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan merasakan suhu di ruangan kerja cukup baik.

Tabel 4.8. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kebisingan (X_{1.3})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Karyawan merasa tidak ada suara bising yang mengganggu pendengaran ditempat kerja		Pihak perusahaan telah mengatasi suara bising yang dapat mengganggu konsentrasi bekerja		Suasana yang ada di tempat kerja terasa cukup nyaman karena jauh dari suara bising	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	5	10,0	4	8,0	4	8,0
Tidak Setuju	6	12,0	6	12,0	16	32,0
Kurang Setuju	25	50,0	17	34,0	19	38,0
Setuju	4	8,0	22	44,0	3	6,0
Sangat Setuju	10	20,0	1	2,0	8	16,0
Total	50	100,0	50	100,0	50	100,0
Mean	3,1600		3,2000		2,9000	

Sumber: Data primer diolah, 2021

Indikator kebisingan (Tabel 4.8) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item karyawan merasa tidak ada suara bising yang mengganggu pendengaran ditempat kerja, sebanyak 25 responden (50,0%) menyatakan kurang setuju, dengan nilai rerata 3,1600. Jawaban ini

menggambarkan bahwa suara bising yang tidak mengganggu pendengaran ditempat kerja cukup baik.

2. Untuk item pihak perusahaan telah mengatasi suara bising yang dapat mengganggu konsentrasi bekerja, sebanyak 22 responden (44,0%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 3,2000. Jawaban ini menggambarkan bahwa pihak perusahaan telah mengatasi suara bising yang dapat mengganggu konsentrasi bekerja cukup baik.
3. Untuk item suasana yang ada di tempat kerja terasa cukup nyaman karena jauh dari suara bising, sebanyak 19 responden (38,0%) menyatakan kurang setuju, dengan nilai rerata 2,9000. Jawaban ini menggambarkan bahwa suasana yang ada di tempat kerja belum memberikan rasa nyaman.

Tabel 4.9. Penilaian Responden Terhadap Indikator Bau Tak Sedap (X_{1.4})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Perusahaan telah mengatasi bau tidak sedap yang ada disekitar yang dapat mengganggu konsentrasi karyawan		Perusahaan harus memasang <i>air conditioner</i> dan menambahkan pengharum ruangan agar membuat udara tetap bersih dan tidak berbau yang tidak sedap		Bau tidak sedap di tempat kerja tidak mengganggu pekerjaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	4	8,0	-	-
Tidak Setuju	5	10,0	7	14,0	12	24,0
Kurang Setuju	7	14,0	7	14,0	23	46,0
Setuju	31	62,0	21	42,0	3	6,0
Sangat Setuju	7	14,0	11	22,0	12	24,0
Total	50	100,0	50	100,0	50	100,0
<i>Mean</i>	3,8000		3,5600		3,3000	

Sumber: Data primer diolah, 2021

Indikator bau tak sedap (Tabel 4.9) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item perusahaan telah mengatasi bau tidak sedap yang ada disekitar yang dapat mengganggu konsentrasi karyawan, sebanyak 31 responden (62,0%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 3,8000. Jawaban ini menggambarkan bahwa perusahaan telah mengatasi bau tidak sedap yang ada disekitar yang dapat mengganggu konsentrasi karyawan cukup baik.
2. Untuk item perusahaan harus memasang *air conditioner* dan menambahkan pengharum ruangan agar membuat udara tetap bersih dan tidak berbau yang tidak sedap, sebanyak 21 responden (42,0%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 3,5600. Jawaban ini menggambarkan bahwa pemasangan *air conditioner* dan menambahkan pengharum ruangan agar membuat udara tetap bersih dan tidak berbau yang tidak sedap cukup baik.
3. Untuk item bau tidak sedap di tempat kerja tidak mengganggu pekerjaan, sebanyak 23 responden (46,0%) menyatakan kurang setuju, dengan nilai rerata 3,3000. Jawaban ini menggambarkan bahwa bau tidak sedap di tempat kerja dapat mengganggu pekerjaan.

Tabel 4.10. Penilaian Responden Terhadap Indikator Keamanan (X_{1.5})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Keamanan ditempat kerja sudah mampu membuat karyawan bekerja dengan nyaman		Pihak perusahaan menyiapkan petugas keamanan ditempat kerja		Safety APD di tempat kerja sudah memenuhi standart dan membuat saya bekerja dengan nyaman	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	3	6,0	7	14,0	8	16,0
Tidak Setuju	10	20,0	7	14,0	4	8,0
Kurang Setuju	20	40,0	19	38,0	3	6,0
Setuju	3	6,0	13	26,0	28	56,0
Sangat Setuju	14	28,0	4	8,0	7	14,0
Total	50	100,0	50	100,0	50	100,0
Mean	3,3000		3,0000		3,4400	

Sumber: Data primer diolah, 2021

Indikator keamanan (Tabel 4.10) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item keamanan ditempat kerja sudah mampu membuat karyawan bekerja dengan nyaman, sebanyak 20 responden (40,0%) menyatakan kurang setuju, dengan nilai rerata 3,3000. Jawaban ini menggambarkan bahwa keamanan ditempat kerja membuat karyawan bekerja dengan nyaman cukup baik.
2. Untuk item pihak perusahaan menyiapkan petugas keamanan ditempat kerja, sebanyak 19 responden (38,0%) menyatakan kurang setuju, dengan nilai rerata 3,0000. Jawaban ini menggambarkan bahwa pihak perusahaan menyiapkan petugas keamanan ditempat kerja cukup baik.
3. Untuk item *safety* APD di tempat kerja sudah memenuhi standart dan membuat saya bekerja dengan nyaman, sebanyak 28 responden (56,0%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 3,4400. Jawaban ini

menggambarkan bahwa *safty* APD di tempat kerja memenuhi standart dan membuat karyawan bekerja dengan nyaman cukup baik.

b) Motivasi (X₂)

Variabel motivasi (X₂) dibentuk oleh 4 (empat) indikator yang terdiri dari tanggung jawab (X_{2.1}), prestasi (X_{2.2}), pengembangan diri (X_{2.3}) dan kemandirian dalam bertindak (X_{2.4}). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.11. Penilaian Responden Terhadap Indikator Tanggung Jawab (X_{2.1})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Hampir setiap pekerjaan dapat anda laksanakan dengan baik dan menantang		Tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan anda		Sebelum melakukan suatu pekerjaan, saya terlebih dahulu menentukan target pelaksanaannya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	11	22,0	5	10,0	8	16,0
Tidak Setuju	8	16,0	16	32,0	15	30,0
Kurang Setuju	9	18,0	15	30,0	12	24,0
Setuju	15	30,0	4	8,0	3	6,0
Sangat Setuju	7	14,0	10	20,0	12	24,0
Total	50	100,0	50	100,0	50	100,0
Mean	2,9800		2,9600		2,9200	

Sumber: Data primer diolah, 2021

Indikator tanggung jawab (Tabel 4.11) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item hampir setiap pekerjaan dapat anda laksanakan dengan baik dan menantang, sebanyak 15 responden (30,0%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 2,9800. Jawaban ini menggambarkan bahwa setiap pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan menantang belum baik.

2. Untuk item tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan anda, sebanyak 16 responden (32,0%) menyatakan tidak setuju, dengan nilai rerata 2,9600. Jawaban ini menggambarkan bahwa tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan belum baik.
3. Untuk item sebelum melakukan suatu pekerjaan, saya terlebih dahulu menentukan target pelaksanaannya, sebanyak 15 responden (30,0%) menyatakan tidak setuju, dengan nilai rerata 2,9200. Jawaban ini menggambarkan bahwa sebelum melakukan suatu pekerjaan, karyawan menentukan target pelaksanaannya belum baik.

Tabel 4.12. Penilaian Responden Terhadap Indikator Prestasi (X_{2.2})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Kesempatan yang sama diberikan oleh perusahaan kepada karyawan untuk memperoleh promosi jabatan		Saya sering dan ingin selalu mendapat penghargaan atas pekerjaan yang saya lakukan		Saya berusaha bekerja lebih keras untuk mencapai prestasi terbaik dalam bekerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	15	30,0	13	26,0	4	8,0
Tidak Setuju	13	26,0	8	16,0	16	32,0
Kurang Setuju	12	24,0	6	12,0	20	40,0
Setuju	8	16,0	18	36,0	8	16,0
Sangat Setuju	2	4,0	5	10,0	2	4,0
Total	50	100,0	50	100,0	50	100,0
Mean	2,3800		2,8800		2,7600	

Sumber: Data primer diolah, 2021

Indikator prestasi (Tabel 4.12) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item kesempatan yang sama diberikan oleh perusahaan kepada karyawan untuk memperoleh promosi jabatan, sebanyak 15 responden (30,0%) menyatakan sangat tidak setuju, dengan nilai rerata 2,3800.

Jawaban ini menggambarkan bahwa kesempatan yang sama diberikan oleh perusahaan kepada karyawan untuk memperoleh promosi jabatan belum baik.

2. Untuk item saya sering dan ingin selalu mendapat penghargaan atas pekerjaan yang saya lakukan, sebanyak 18 responden (36,0%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 2,8800. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan ingin mendapat penghargaan atas pekerjaan yang dilakukan belum baik.
3. Untuk item saya berusaha bekerja lebih keras untuk mencapai prestasi terbaik dalam bekerja, sebanyak 20 responden (40,0%) menyatakan kurang setuju, dengan nilai rerata 2,7600. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan berusaha bekerja lebih keras untuk mencapai prestasi terbaik dalam bekerja belum baik.

Tabel 4.13. Penilaian Responden Terhadap Indikator Pengembangan Diri (X_{2.3})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Atasan memberikan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan ketrampilan dan kemampuan		Anda memiliki peluang dan kesempatan untuk mengembangkan ketrampilan dan kemampuan anda		Anda ingin mengembangkan kemampuan selama bekerja di perusahaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	4	8,0	10	20,0	11	22,0
Tidak Setuju	10	20,0	8	16,0	6	12,0
Kurang Setuju	18	36,0	21	42,0	13	26,0
Setuju	10	20,0	10	20,0	14	28,0
Sangat Setuju	8	16,0	1	2,0	6	12,0
Total	50	100,0	50	100,0	50	100,0
Mean	3,1600		2,6800		2,9600	

Sumber: Data primer diolah, 2021

Indikator pengembangan diri (Tabel 4.13) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item atasan memberikan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan ketrampilan dan kemampuan, sebanyak 18 responden (36,0%) menyatakan kurang setuju, dengan nilai rerata 3,1600. Jawaban ini menggambarkan bahwa atasan memberikan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan ketrampilan dan kemampuan cukup baik
2. Untuk item anda memiliki peluang dan kesempatan untuk mengembangkan ketrampilan dan kemampuan anda, sebanyak 21 responden (42,0%) menyatakan kurang setuju, dengan nilai rerata 2,6800. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memiliki peluang dan kesempatan untuk mengembangkan ketrampilan dan kemampuan belum baik.
3. Untuk item anda ingin mengembangkan kemampuan selama bekerja di perusahaan, sebanyak 14 responden (28,0%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 2,9600. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan ingin mengembangkan kemampuan selama bekerja di perusahaan belum baik.

Tabel 4.14. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kemandirian Dalam Bertindak (X_{2.4})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Pekerjaan yang saya lakukan mempunyai pengaruh dan peranan yang sangat penting serta menentukan bagi tercapainya tujuan perusahaan		Pekerjaan yang saya lakukan memperoleh pengakuan dari atasan, sehingga berpengaruh untuk meningkatkan produktivitasnya		Saya sering dimintai pendapat dan saran tentang penyelesaian pekerjaan oleh rekan kerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	5	10,0	8	16,0	12	24,0
Tidak Setuju	16	32,0	15	30,0	16	32,0
Kurang Setuju	11	22,0	9	18,0	11	22,0
Setuju	8	16,0	6	12,0	8	16,0
Sangat Setuju	10	20,0	12	24,0	3	6,0
Total	50	100,0	50	100,0	50	100,0
<i>Mean</i>	3,0400		2,9800		2,4800	

Indikator kemandirian dalam bertindak (Tabel 4.14)

direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item pekerjaan yang saya lakukan mempunyai pengaruh dan peranan yang sangat penting serta menentukan bagi tercapainya tujuan perusahaan, sebanyak 16 responden (32,0%) menyatakan tidak setuju, dengan nilai rerata 3,0400. Jawaban ini menggambarkan bahwa pekerjaan yang dilakukan mempunyai pengaruh dan peranan yang sangat penting serta menentukan bagi tercapainya tujuan perusahaan cukup baik.
2. Untuk item pekerjaan yang saya lakukan memperoleh pengakuan dari atasan, sehingga berpengaruh untuk meningkatkan produktivitasnya, sebanyak 15 responden (30,0%) menyatakan tidak setuju, dengan nilai rerata 2,9800. Jawaban ini menggambarkan bahwa pekerjaan yang dilakukan memperoleh pengakuan dari atasan, sehingga berpengaruh untuk meningkatkan produktivitasnya belum baik.
3. Untuk item saya sering dimintai pendapat dan saran tentang penyelesaian pekerjaan oleh rekan kerja, sebanyak 16 responden (32,0%) menyatakan tidak setuju, dengan nilai rerata 2,4800. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan sering dimintai pendapat dan saran tentang penyelesaian pekerjaan oleh rekan kerja belum baik.

c) Tingkat Stres (X_3)

Variabel tingkat stres (X_3) dibentuk oleh 5 (lima) indikator yang terdiri dari tuntutan tugas ($X_{3.1}$), konflik kerja ($X_{3.2}$), keterpaksaan peran ($X_{3.3}$), pengembangan karir ($X_{3.4}$) dan gaya kepemimpinan ($X_{3.5}$). Gambaran

lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.15. Penilaian Responden Terhadap Indikator Tuntutan Tugas (X_{3.1})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Tugas yang diberikan sesuai dengan ketepatan waktu		Pekerjaan di lapangan sangat melelahkan karena pekerjaan saya sering kali tumpang tindih (<i>double job</i>)		Perintah tugas yang diberikan selalu tinggi sesuai dengan target yang ditentukan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	6	12,0	6	12,0	8	16,0
Tidak Setuju	-	-	-	-	7	14,0
Kurang Setuju	31	62,0	25	50,0	16	32,0
Setuju	13	26,0	19	38,0	19	38,0
Sangat Setuju	-	-	-	-	-	-
Total	50	100,0	50	100,0	50	100,0
<i>Mean</i>	3,0200		3,1400		2,9200	

Sumber: Data primer diolah, 2021

Indikator tuntutan tugas (Tabel 4.15) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item tugas yang diberikan sesuai dengan ketepatan waktu, sebanyak 31 responden (62,0%) menyatakan kurang setuju, dengan nilai rerata 3,0200. Jawaban ini menggambarkan bahwa tugas yang diberikan sesuai dengan ketepatan waktu cukup baik
2. Untuk item pekerjaan di lapangan sangat melelahkan karena pekerjaan saya sering kali tumpang tindih (*double job*), sebanyak 25 responden (50,0%) menyatakan kurang setuju, dengan nilai rerata 3,1400. Jawaban ini menggambarkan bahwa pekerjaan di lapangan sering kali tumpang tindih (*double job*) dan cukup melelahkan.
3. Untuk item perintah tugas yang diberikan selalu tinggi sesuai dengan target yang ditentukan, sebanyak 19 responden (38,0%) menyatakan

setuju, dengan nilai rerata 2,9200. Jawaban ini menggambarkan bahwa perintah tugas yang diberikan sesuai dengan target yang ditentukan selalu tinggi.

Tabel 4.16. Penilaian Responden Terhadap Indikator Konflik Kerja (X_{3.2})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Penilaian yang berbeda dari pimpinan tidak merubah semangat dan motivasi saya untuk bekerja lebih baik		Saya memiliki hubungan yang kurang baik dengan rekan kerja		Tidak semua karyawan menerima dengan baik metode kerja baru untuk menyelesaikan pekerjaannya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	9	18,0	21	42,0	11	22,0
Tidak Setuju	5	10,0	23	46,0	4	8,0
Kurang Setuju	28	56,0	6	12,0	22	44,0
Setuju	8	16,0	-	-	13	26,0
Sangat Setuju	-	-	-	-	-	-
Total	50	100,0	50	100,0	50	100,0
Mean	2,7000		1,7000		2,7400	

Sumber: Data primer diolah, 2021

Indikator konflik kerja (Tabel 4.16) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item penilaian yang berbeda dari pimpinan tidak merubah semangat dan motivasi saya untuk bekerja lebih baik, sebanyak 28 responden (56,0%) menyatakan kurang setuju, dengan nilai rerata 2,7000. Jawaban ini menggambarkan bahwa semangat dan motivasi karyawan untuk bekerja belum baik.
2. Untuk item saya memiliki hubungan yang kurang baik dengan rekan kerja, sebanyak 23 responden (46,0%) menyatakan tidak setuju, dengan nilai rerata 1,7000. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja.

3. Untuk item tidak semua karyawan menerima dengan baik metode kerja baru untuk menyelesaikan pekerjaannya, sebanyak 22 responden (44,0%) menyatakan kurang setuju, dengan nilai rerata 2,7400. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan menerima dengan baik metode kerja baru untuk menyelesaikan pekerjaannya belum baik.

Tabel 4.17. Penilaian Responden Terhadap Indikator Keterpaksaan Peran (X_{3.3})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Peran yang saya terima di perusahaan ini sering bertentangan satu sama lain		Kurangnya arahan dari atasan mengenai pekerjaan yang harus dilakukan		Seringkali mengalami kebingungan dan tidak mengetahui dengan pasti apa yang harus dikerjakan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	7	14,0	7	14,0	4	8,0
Tidak Setuju	3	6,0	4	8,0	1	2,0
Kurang Setuju	16	32,0	22	44,0	20	40,0
Setuju	23	46,0	17	34,0	23	46,0
Sangat Setuju	1	2,0	-	-	2	4,0
Total	50	100,0	50	100,0	50	100,0
Mean	4,3333		3,1600		2,9800	

Sumber: Data primer diolah, 2021

Indikator keterpaksaan peran (Tabel 4.17) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item peran yang saya terima di perusahaan ini sering bertentangan satu sama lain, sebanyak 23 responden (46,0%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 3,1600. Jawaban ini menggambarkan bahwa peran yang karyawan terima di perusahaan sering bertentangan satu sama lain cukup baik.
2. Untuk item kurangnya arahan dari atasan mengenai pekerjaan yang harus dilakukan, sebanyak 22 responden (44,0%) menyatakan kurang setuju, dengan nilai rerata 2,9800. Jawaban ini menggambarkan bahwa

arahan dari atasan mengenai pekerjaan yang harus dilakukan belum baik.

- Untuk item seringkali mengalami kebingungan dan tidak mengetahui dengan pasti apa yang harus dikerjakan, sebanyak 23 responden (46,0%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 3,3600. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan seringkali mengalami kebingungan dan tidak mengetahui dengan pasti apa yang harus dikerjakan.

Tabel 4.18. Penilaian Responden Terhadap Indikator Pengembangan Karir (X_{3.4})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya mempunyai perencanaan pengembangan karir saya sendiri		Para atasan selalu memberi perhatian khusus terhadap pengembangan karir karyawan		Pekerjaan yang saya lakukan hari ini berdasarkan kemampuan kerja saya sendiri, walaupun itu tidak berdasarkan pemimpin saya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	3	6,0	6	12,0	5	10,0
Tidak Setuju	2	4,0	-	-	1	2,0
Kurang Setuju	20	40,0	30	60,0	24	48,0
Setuju	25	50,0	14	28,0	20	40,0
Sangat Setuju	-	-	-	-	-	-
Total	50	100,0	50	100,0	50	100,0
Mean	3,3400		3,0400		3,1800	

Sumber: Data primer diolah, 2021

Indikator pengembangan karir (Tabel 4.18) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- Untuk item saya mempunyai perencanaan pengembangan karir saya sendiri, sebanyak 25 responden (50,0%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 3,3400. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan mempunyai perencanaan pengembangan karir yang cukup baik.

2. Untuk item para atasan selalu memberi perhatian khusus terhadap pengembangan karir karyawan, sebanyak 30 responden (60,0%) menyatakan kurang setuju, dengan nilai rerata 3,0400. Jawaban ini menggambarkan bahwa para atasan memberi perhatian khusus terhadap pengembangan karir karyawan cukup baik.
3. Untuk item pekerjaan yang saya lakukan hari ini berdasarkan kemampuan kerja saya sendiri, walaupun itu tidak berdasarkan pemimpin saya, sebanyak 24 responden (44,0%) menyatakan kurang setuju, dengan nilai rerata 3,1800. Jawaban ini menggambarkan bahwa pekerjaan yang dilakukan berdasarkan kemampuan karyawan sendiri cukup baik.

Tabel 4.19. Penilaian Responden Terhadap Indikator Gaya Kepemimpinan (X_{3.5})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Pimpinan memberikan petunjuk, pedoman dan nasihat dengan komunikasi yang baik kepada bawahan		Pimpinan mendorong saya untuk selalu berinovatif dalam menyelesaikan tugas		Pimpinan mempunyai keberanian dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi (tupoksi) serta kebijakan yang dipandang perlu bagi perusahaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	8	16,0	8	16,0	23	46,0
Tidak Setuju	7	14,0	6	12,0	21	42,0
Kurang Setuju	14	28,0	26	52,0	6	12,0
Setuju	21	42,0	10	20,0	-	-
Sangat Setuju	-	-	-	-	-	-
Total	50	100,0	50	100,0	50	100,0
Mean	2,9600		2,7600		1,6600	

Sumber: Data primer diolah, 2021

Indikator gaya kepemimpinan (Tabel 4.19) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item pimpinan memberikan petunjuk, pedoman dan nasihat dengan komunikasi yang baik kepada bawahan, sebanyak 21 responden (42,0%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 2,9600. Jawaban ini menggambarkan bahwa pimpinan memberikan petunjuk, pedoman dan nasihat dengan komunikasi kepada bawahan belum baik.
2. Untuk item pimpinan mendorong saya untuk selalu berinovatif dalam menyelesaikan tugas, sebanyak 26 responden (56,0%) menyatakan kurang setuju, dengan nilai rerata 2,7600. Jawaban ini menggambarkan bahwa pimpinan mendorong karyawan untuk selalu berinovatif dalam menyelesaikan tugas belum baik.
3. Untuk item pimpinan mempunyai keberanian dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi (tupoksi) serta kebijakan yang dipandang perlu bagi perusahaan, sebanyak 23 responden (46,0%) menyatakan sangat tidak setuju, dengan nilai rerata 1,6600. Jawaban ini menggambarkan bahwa pimpinan mempunyai keberanian dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi (tupoksi) serta kebijakan sangat tidak baik.

d) Kompensasi (X₄)

Variabel kompensasi (X₄) dibentuk oleh 5 (lima) indikator yang terdiri dari gaji (X_{4.1}), upah (X_{4.2}), insentif (X_{4.3}), tunjangan (X_{4.4}) dan fasilitas (X_{4.5}). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.20. Penilaian Responden Terhadap Indikator Gaji (X_{4.1})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Karyawan menerima gaji sesuai dengan jadwal yang telah disepakati dengan pihak perusahaan		Karyawan menerima kenaikan gaji sesuai dengan kondisi ekonomi saat ini		Karyawan mendapatkan gaji atas pekerjaannya setiap bulan secara tepat waktu	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	3	6,0	2	4,0	3	6,0
Tidak Setuju	2	4,0	8	16,0	2	4,0
Kurang Setuju	25	50,0	10	20,0	18	36,0
Setuju	20	40,0	30	60,0	27	54,0
Sangat Setuju	-	-	-	-	-	-
Total	50	100,0	50	100,0	50	100,0
Mean	3,2400		3,3600		3,3800	

Sumber: Data primer diolah, 2021

Indikator gaji (Tabel 4.20) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item karyawan menerima gaji sesuai dengan jadwal yang telah disepakati dengan pihak perusahaan, sebanyak 25 responden (50,0%) menyatakan kurang setuju, dengan nilai rerata 3,2400. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan menerima gaji sesuai dengan jadwal yang telah disepakati dengan pihak perusahaan cukup baik
2. Untuk item karyawan menerima kenaikan gaji sesuai dengan kondisi ekonomi saat ini, sebanyak 30 responden (60,0%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 3,3600. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan menerima kenaikan gaji sesuai dengan kondisi ekonomi saat ini cukup baik.
3. Untuk item karyawan mendapatkan gaji atas pekerjaannya setiap bulan secara tepat waktu, sebanyak 27 responden (54,0%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 3,3800. Jawaban ini menggambarkan bahwa

karyawan mendapatkan gaji atas pekerjaannya setiap bulan secara tepat waktu cukup baik.

Tabel 4.21. Penilaian Responden Terhadap Indikator Upah (X_{4.2})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Karyawan menerima kenaikan upah yang diberikan perusahaan sudah disesuaikan dengan kondisi ekonomi saat ini		Karyawan menerima upah sesuai dengan besarnya tanggung jawab yang diemban		Karyawan menerima upah dari perusahaan merupakan imbalan atas pekerjaan yang dilakukan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	8	16,0	7	14,0	7	14,0
Tidak Setuju	2	4,0	3	6,0	2	4,0
Kurang Setuju	6	12,0	18	36,0	16	32,0
Setuju	34	68,0	22	44,0	25	50,0
Sangat Setuju	-	-	-	-	-	-
Total	50	100,0	50	100,0	50	100,0
Mean	3,3200		3,1000		3,1800	

Sumber: Data primer diolah, 2021

Indikator upah (Tabel 4.21) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item karyawan menerima kenaikan upah yang diberikan perusahaan sudah disesuaikan dengan kondisi ekonomi saat ini, sebanyak 34 responden (64,0%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 3,3200. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan menerima kenaikan upah yang diberikan perusahaan sudah disesuaikan dengan kondisi ekonomi saat ini cukup baik.
2. Untuk item karyawan menerima upah sesuai dengan besarnya tanggung jawab yang diemban, sebanyak 22 responden (44,0%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 3,1000. Jawaban ini menggambarkan bahwa target karyawan menerima upah sesuai dengan besarnya tanggung jawab yang diemban cukup baik.

3. Untuk item karyawan menerima upah dari perusahaan merupakan imbalan atas pekerjaan yang dilakukan, sebanyak 25 responden (50,0%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 3,1800. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan menerima upah dari perusahaan merupakan imbalan atas pekerjaan yang dilakukan cukup baik.

Tabel 4.22. Penilaian Responden Terhadap Indikator Insentif (X_{4.3})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Karyawan menerima insentif jika saya berprestasi atau bekerja di atas standar yang telah ditetapkan		Karyawan menerima insentif dari perusahaan sebanding dengan waktu kerja lembur		Karyawan menerima insentif jika karyawan mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	8	16,0	5	10,0	9	18,0
Tidak Setuju	3	6,0	4	8,0	2	4,0
Kurang Setuju	4	8,0	13	26,0	6	12,0
Setuju	35	70,0	28	56,0	33	66,0
Sangat Setuju	-	-	-	-	-	-
Total	50	100,0	50	100,0	50	100,0
Mean	3,3200		3,2800		3,2600	

Sumber: Data primer diolah, 2021

Indikator insentif (Tabel 4.22) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item karyawan menerima insentif jika saya berprestasi atau bekerja di atas standar yang telah ditetapkan, sebanyak 35 responden (70,0%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 3,3200. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan menerima insentif jika berprestasi atau bekerja di atas standar yang telah ditetapkan cukup baik.
2. Untuk item karyawan menerima insentif dari perusahaan sebanding dengan waktu kerja lembur, sebanyak 28 responden (56,0%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 3,2800. Jawaban ini

menggambarkan bahwa karyawan menerima insentif dari perusahaan sebanding dengan waktu kerja lembur cukup baik.

- Untuk item karyawan menerima insentif jika karyawan mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan, sebanyak 33 responden (66,0%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 3,2600. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan menerima insentif jika karyawan mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan cukup baik.

Tabel 4.23. Penilaian Responden Terhadap Indikator Tunjangan (X_{4.4})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Karyawan mendapatkan tunjangan rekreasi yang di berikan perusahaan		Karyawan menerima tunjangan sesuai dengan harapan		Karyawan merasa bahwa tunjangan yang diberikan sesuai dengan peranan/posisi karyawan di perusahaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	7	14,0	7	14,0	10	20,0
Tidak Setuju	1	2,0	9	18,0	4	8,0
Kurang Setuju	18	36,0	11	22,0	10	20,0
Setuju	24	48,0	23	46,0	26	52,0
Sangat Setuju	-	-	-	-	-	-
Total	50	100,0	50	100,0	50	100,0
Mean	3,1800		3,0000		3,0400	

Sumber: Data primer diolah, 2021

Indikator tunjangan (Tabel 4.23) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- Untuk item karyawan mendapatkan tunjangan rekreasi yang di berikan perusahaan, sebanyak 24 responden (48,0%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 3,1800. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan mendapatkan tunjangan rekreasi yang di berikan perusahaan cukup baik
- Untuk item karyawan menerima tunjangan sesuai dengan harapan, sebanyak 23 responden (46,0%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata

3,0000. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan menerima tunjangan sesuai dengan harapan cukup baik.

- Untuk item karyawan merasa bahwa tunjangan yang diberikan sesuai dengan peranan/posisi karyawan di perusahaan, sebanyak 26 responden (52,0%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 3,0400. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan merasa bahwa tunjangan yang diberikan sesuai dengan peranan/posisi karyawan di perusahaan cukup baik.

Tabel 4.24. Penilaian Responden Terhadap Indikator Fasilitas (X4.5)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Karyawan menerima sistem pemberian gaji, jaminan sosial, tunjangan dan bonus diinstansi ini cukup adil		Karyawan merasa terlindungi oleh dengan adanya jaminan kesehatan dalam bekerja di perusahaan		Karyawan merasa aman dengan adanya asuransi yang diberikan perusahaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	10	20,0	12	24,0	8	16,0
Tidak Setuju	6	12,0	3	6,0	2	4,0
Kurang Setuju	9	18,0	7	14,0	6	12,0
Setuju	25	50,0	28	56,0	34	68,0
Sangat Setuju	-	-	-	-	-	-
Total	50	100,0	50	100,0	50	100,0
Mean	2,9800		3,0200		3,3200	

Sumber: Data primer diolah, 2021

Indikator fasilitas (Tabel 4.24) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- Untuk item karyawan menerima sistem pemberian gaji, jaminan sosial, tunjangan dan bonus diinstansi ini cukup adil, sebanyak 25 responden (50,0%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 2,9800. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan menerima sistem pemberian gaji,

jaminan sosial, tunjangan dan bonus di perusahaan ini cukup adil belum baik.

2. Untuk item karyawan merasa terlindungi oleh dengan adanya jaminan kesehatan dalam bekerja di perusahaan, sebanyak 28 responden (56,0%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 3,0200. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan merasa terlindungi oleh dengan adanya jaminan kesehatan dalam bekerja di perusahaan cukup baik.
3. Untuk item karyawan merasa aman dengan adanya asuransi yang diberikan perusahaan, sebanyak 34 responden (68,0%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 3,3200. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan merasa aman dengan adanya asuransi yang diberikan perusahaan cukup baik.

e) Prestasi Kerja (Y)

Variabel prestasi kerja (Y) dibentuk oleh 4 (empat) indikator yang terdiri dari kuantitas ($Y_{1.1}$), kualitas ($Y_{1.2}$), pelaksanaan tugas ($Y_{1.3}$) dan tanggung jawab ($Y_{1.4}$). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.25. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kuantitas (Y_{1.1})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan target yang ditentukan oleh perusahaan		Karyawan merasa bahwa karyawan mampu melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan perusahaan		Perusahaan menetapkan target kerja karyawan berdasarkan margin yang ingin dicapai oleh perusahaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	3	6,0	7	14,0	2	4,0
Tidak Setuju	5	10,0	3	6,0	3	6,0
Kurang Setuju	25	50,0	11	22,0	21	42,0
Setuju	17	34,0	28	56,0	23	46,0
Sangat Setuju	-	-	1	2,0	1	2,0
Total	50	100,0	50	100,0	50	100,0
Mean	3,1200		3,2600		3,3600	

Sumber: Data primer diolah, 2021

Indikator kuantitas (Tabel 4.25) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan target yang ditentukan oleh perusahaan, sebanyak 25 responden (50,0%) menyatakan kurang setuju, dengan nilai rerata 3,1200. Jawaban ini menggambarkan bahwa tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan target yang ditentukan oleh perusahaan cukup baik.
2. Untuk item karyawan merasa bahwa karyawan mampu melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan perusahaan, sebanyak 28 responden (56,0%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 3,2600. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan merasa bahwa karyawan mampu melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan perusahaan cukup baik.
3. Untuk item perusahaan menetapkan target kerja karyawan berdasarkan margin yang ingin dicapai oleh perusahaan, sebanyak 23 responden

(46,0%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 3,3600. Jawaban ini menggambarkan bahwa perusahaan menetapkan target kerja karyawan berdasarkan margin yang ingin dicapai oleh perusahaan cukup baik.

Tabel 4.26. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kualitas (Y_{1.2})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Hasil pekerjaan saya sudah memenuhi bahkan melebihi standar mutu yang ditetapkan		Penilaian kinerja saya mencerminkan kualitas pekerjaan saya		Indikator keberhasilan kinerja karyawan dinilai berdasarkan standar yang telah ditetapkan perusahaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	8	16,0	7	14,0	7	14,0
Tidak Setuju	2	4,0	32	64,0	2	4,0
Kurang Setuju	8	16,0	9	18,0	17	34,0
Setuju	31	62,0	2	4,0	24	48,0
Sangat Setuju	1	2,0	-	-	-	-
Total	50	100,0	50	100,0	50	100,0
Mean	3,3000		2,1200		3,1600	

Sumber: Data primer diolah, 2021

Indikator kualitas (Tabel 4.26) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item hasil pekerjaan saya sudah memenuhi bahkan melebihi standar mutu yang ditetapkan, sebanyak 31 responden (62,0%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 3,3000. Jawaban ini menggambarkan bahwa hasil pekerjaan saya sudah memenuhi bahkan melebihi standar mutu yang ditetapkan cukup baik.
2. Untuk item penilaian kinerja saya mencerminkan kualitas pekerjaan saya, sebanyak 32 responden (64,0%) menyatakan tidak setuju, dengan nilai rerata 2,1200. Jawaban ini menggambarkan bahwa penilaian kinerja karyawan mencerminkan kualitas pekerjaan belum baik.

3. Untuk item indikator keberhasilan kinerja karyawan dinilai berdasarkan standar yang telah ditetapkan perusahaan, sebanyak 24 responden (48,0%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 3,1600. Jawaban ini menggambarkan bahwa indikator keberhasilan kinerja karyawan dinilai berdasarkan standar yang telah ditetapkan perusahaan cukup baik.

Tabel 4.27. Penilaian Responden Terhadap Indikator Pelaksanaan Tugas (Y_{1.3})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Tugas yang diberikan selesai dikerjakan dengan tepat waktu		Karyawan konsisten menjalankan fungsi sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang digariskan		Hasil pelaksanaan tugas yang dikerjakan sangat efisien dan efektif	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	7	14,0	23	46,0	9	18,0
Tidak Setuju	4	8,0	21	42,0	4	8,0
Kurang Setuju	6	12,0	6	12,0	7	14,0
Setuju	33	66,0	-	-	30	60,0
Sangat Setuju	-	-	-	-	-	-
Total	50	100,0	50	100,0	50	100,0
Mean	3,3000		1,6600		3,1600	

Sumber: Data primer diolah, 2021

Indikator pelaksanaan tugas (Tabel 4.27) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item tugas yang diberikan selesai dikerjakan dengan tepat waktu, sebanyak 33 responden (66,0%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 3,3000. Jawaban ini menggambarkan bahwa tugas yang diberikan selesai dikerjakan dengan tepat waktu cukup baik.
2. Untuk item karyawan konsisten menjalankan fungsi sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang digariskan, sebanyak 23 responden (46,0%) menyatakan sangat tidak setuju, dengan nilai rerata 1,6600. Jawaban ini

menggambarkan bahwa karyawan konsisten menjalankan fungsi sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang digariskan sangat tidak baik.

- Untuk item hasil pelaksanaan tugas yang dikerjakan sangat efisien dan efektif, sebanyak 30 responden (60,0%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 3,1600. Jawaban ini menggambarkan bahwa pelaksanaan tugas yang dikerjakan sangat efisien dan efektif cukup baik.

Tabel 4.28. Penilaian Responden Terhadap Indikator Tanggung Jawab (Y1.4)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Karyawan merasa turut tanggung jawab terhadap sasaran perusahaan		Karyawan tidak pernah mengeluh dan merasa berat terhadap beban yang menjadi tanggung jawabnya		Wewenang dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan kepada saya membuat saya bekerja lebih baik	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	8	16,0	8	16,0	21	42,0
Tidak Setuju	9	18,0	3	6,0	23	46,0
Kurang Setuju	8	16,0	7	14,0	6	12,0
Setuju	25	50,0	31	62,0	-	-
Sangat Setuju	-	-	1	2,0	-	-
Total	50	100,0	50	100,0	50	100,0
Mean	3,0000		3,2800		1,7000	

Sumber: Data primer diolah, 2021

Indikator tanggung jawab (Tabel 4.28) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- Untuk item karyawan merasa turut tanggung jawab terhadap sasaran perusahaan, sebanyak 25 responden (50,0%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 3,0000. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan merasa turut tanggung jawab terhadap sasaran perusahaan cukup baik.
- Untuk item karyawan tidak pernah mengeluh dan merasa berat terhadap beban yang menjadi tanggung jawabnya, sebanyak 31 responden (62,0%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 3,2800. Jawaban ini

menggambarkan bahwa karyawan tidak pernah mengeluh dan merasa berat terhadap beban yang menjadi tanggung jawabnya cukup baik.

3. Untuk item wewenang dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan kepada saya membuat saya bekerja lebih baik, sebanyak 23 responden (46,0%) menyatakan tidak setuju, dengan nilai rerata 1,7000. Jawaban ini menggambarkan bahwa wewenang dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan membuat karyawan bekerja lebih giat sangat tidak baik.

6. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

a. Pengujian Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30, maka butir pertanyaan dianggap valid (Rusiadi, Hidayat, & Subiantoro, 2013).

Tabel 4.29
Uji Validitas Kondisi Fisik Pekerjaan (X₁)
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	46.8200	143.579	.832	.854	.942
X1.2	46.7000	137.602	.837	.993	.941
X1.3	46.4000	148.082	.495	.712	.948
X1.4	46.4400	136.986	.855	.859	.940
X1.5	46.2600	144.278	.645	.768	.945
X1.6	46.4400	136.251	.817	.884	.941
X1.7	46.7200	136.777	.846	.993	.940
X1.8	46.6800	144.753	.683	.676	.945
X1.9	46.9800	139.204	.766	.731	.942
X1.10	46.0800	150.606	.522	.661	.948
X1.11	46.3200	143.120	.586	.551	.947
X1.12	46.5800	144.902	.590	.836	.947
X1.13	46.5800	138.657	.727	.857	.944
X1.14	46.8800	139.169	.784	.775	.942
X1.15	46.4400	135.802	.799	.791	.942

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Dari tabel 4.29 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 15 (lima belas) butir pernyataan pada variabel kondisi fisik pekerjaan dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.30
Uji Validitas Motivasi (X₂)
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	31.2000	119.837	.751	.945	.940
X2.2	31.2200	121.889	.750	.966	.939
X2.3	31.2600	117.666	.817	.947	.937
X2.4	31.8000	124.041	.723	.927	.940
X2.5	31.3000	118.827	.777	.744	.939
X2.6	31.4200	130.044	.627	.489	.944
X2.7	31.0200	130.918	.464	.354	.948
X2.8	31.5000	122.949	.861	.819	.937
X2.9	31.2200	119.685	.792	.946	.938
X2.10	31.1400	120.694	.775	.967	.939
X2.11	31.2000	117.265	.816	.944	.937
X2.12	31.7000	122.418	.785	.948	.938

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Dari tabel 4.30 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 12 (dua belas) butir pernyataan pada variabel motivasi dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.31
Uji Validitas Tingkat Stres (X₃)
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	39.6400	76.113	.752	.933	.901
X3.2	39.5200	75.969	.709	.932	.902
X3.3	39.7400	75.625	.608	.978	.906
X3.4	39.9600	77.549	.585	.925	.906
X3.5	40.9600	83.672	.334	.949	.913
X3.6	39.9200	75.055	.641	.734	.904
X3.7	39.5000	75.153	.641	.744	.904
X3.8	39.6800	75.120	.701	.738	.902
X3.9	39.3000	76.786	.659	.701	.904
X3.10	39.3200	78.998	.587	.610	.906
X3.11	39.6200	76.118	.741	.913	.901
X3.12	39.4800	77.153	.655	.946	.904
X3.13	39.7000	75.316	.611	.979	.906
X3.14	39.9000	78.173	.541	.921	.908
X3.15	41.0000	83.918	.307	.946	.913

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Dari tabel 4.31 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 15 (lima belas) butir pernyataan pada variabel tingkat stres dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.32
Uji Validitas Kompensasi (X₄)
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X4.1	44.7400	107.094	.634	.554	.909
X4.2	44.6200	106.730	.574	.891	.910
X4.3	44.6000	106.776	.625	.647	.909
X4.4	44.6600	103.004	.604	.903	.909
X4.5	44.8800	100.842	.783	.882	.904
X4.6	44.8000	99.755	.832	.954	.902
X4.7	44.6600	100.596	.705	.916	.906
X4.8	44.7000	103.276	.692	.898	.907
X4.9	44.7200	100.491	.693	.887	.906
X4.10	44.8000	100.776	.796	.833	.903
X4.11	44.9800	103.693	.589	.962	.910
X4.12	44.9400	107.119	.390	.538	.917
X4.13	45.0000	103.224	.552	.960	.912
X4.14	44.9600	104.611	.461	.828	.915
X4.15	44.6600	105.698	.481	.844	.914

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Dari tabel 4.32 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 15 (lima belas) butir pernyataan pada variabel kompensasi dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.33
Uji Validitas Prestasi Kerja (Y)
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.1	31.3000	64.378	.433	.418	.912
Y1.2	31.1600	57.974	.690	.897	.902
Y1.3	31.0600	64.670	.424	.409	.912
Y1.4	31.1200	56.720	.737	.904	.899
Y1.5	32.3000	64.541	.520	.483	.909
Y1.6	31.2600	57.421	.781	.809	.897
Y1.7	31.1200	54.842	.893	.917	.891
Y1.8	32.7600	65.492	.432	.949	.912
Y1.9	31.2600	54.441	.855	.786	.892
Y1.10	31.4200	58.085	.641	.623	.904
Y1.11	31.1400	54.000	.904	.930	.890
Y1.12	32.7200	66.900	.309	.943	.916

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Dari tabel 4.33 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 12 (dua belas) butir pernyataan pada variabel prestasi kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

b. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Butir angket dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap angket adalah konsisten.

Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* $> 0,60$ dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah $0,60$.

Reliabilitas dari pertanyaan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.34
Uji Reliabilitas Kondisi Fisik Pekerjaan (X₁)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.947	.947	15

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Dari tabel 4.34 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,947 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 15 (lima belas) butir pernyataan pada variabel kondisi fisik pekerjaan adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.35
Uji Reliabilitas Motivasi (X₂)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.944	.945	12

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Dari tabel 4.35 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,944 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 12 (dua belas) butir pernyataan pada variabel motivasi adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.36
Uji Reliabilitas Tingkat Stres (X₃)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.911	.910	15

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Dari tabel 4.36 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,911 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 15 (lima belas) butir pernyataan pada variabel tingkat stres adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.37
Uji Reliabilitas Kompensasi (X₄)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.915	.919	15

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Dari tabel 4.37 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,915 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 15 (lima belas) butir pernyataan pada variabel kompensasi adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.38
Uji Reliabilitas Prestasi Kerja (Y)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.911	.903	12

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Dari tabel 4.38 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,911 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 12 (dua belas) butir

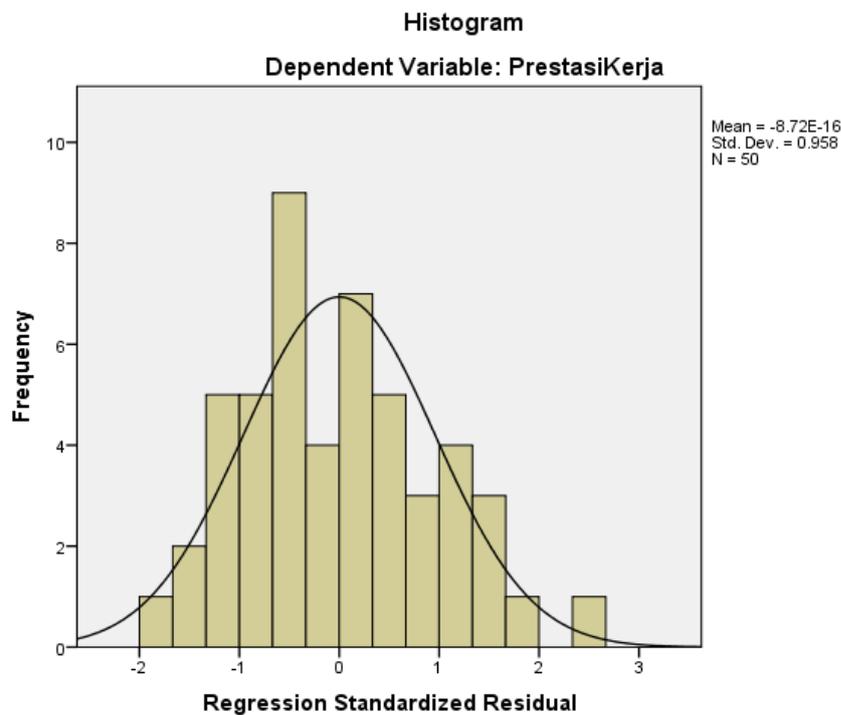
pernyataan pada variabel prestasi kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

7. Pengujian Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis dari penelitian ini, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik untuk memastikan bahwa alat uji regresi linier berganda layak atau tidak untuk digunakan dalam pengujian hipotesis. Apabila uji asumsi klasik telah terpenuhi, maka alat uji statistik regresi linier berganda dapat digunakan.

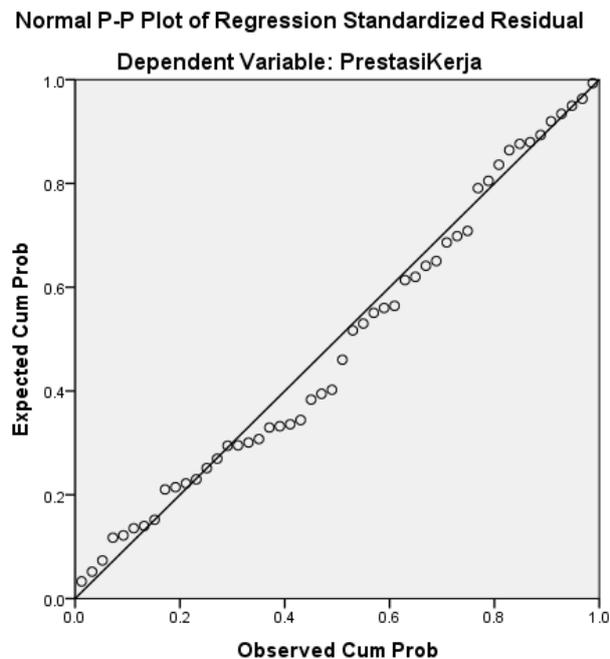
a. Uji Normalitas data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik distribusi data normal atau mendekati normal.



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0
Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 4.2 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Gambar 4.2 PP Plot Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 4.3 di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal.

Dari kedua gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel kondisi fisik pekerjaan, motivasi, tingkat stres, kompensasi dan prestasi kerja berdistribusi secara normal.

Tabel 4.39
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.92501033
Most Extreme Differences	Absolute	.102
	Positive	.102
	Negative	-.054
Test Statistic		.102
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Sebuah model regresi yang dikatakan memenuhi asumsi normalitas yakni apabila nilai residual *Asymp. Sig (2-tailed)* lebih besar dari 0,050. Nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 dimana angka ini diatas tingkat signifikansi 0,05 atau 5%. Maka dapat dinyatakan data dalam penelitian ini secara statistik berdistribusi normal dan telah memenuhi persyaratan untuk digunakan.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* > 0,10 atau VIF < 5 maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Multikolinieritas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.40
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-18.885	5.428		-3.479	.001		
KondisiFisikPekerjaan	.129	.048	.195	2.705	.010	.934	1.070
Motivasi	.237	.063	.339	3.784	.000	.604	1.657
TingkatStres	.329	.111	.367	2.963	.005	.315	3.175
Kompensasi	.516	.093	.667	5.521	.000	.332	3.014

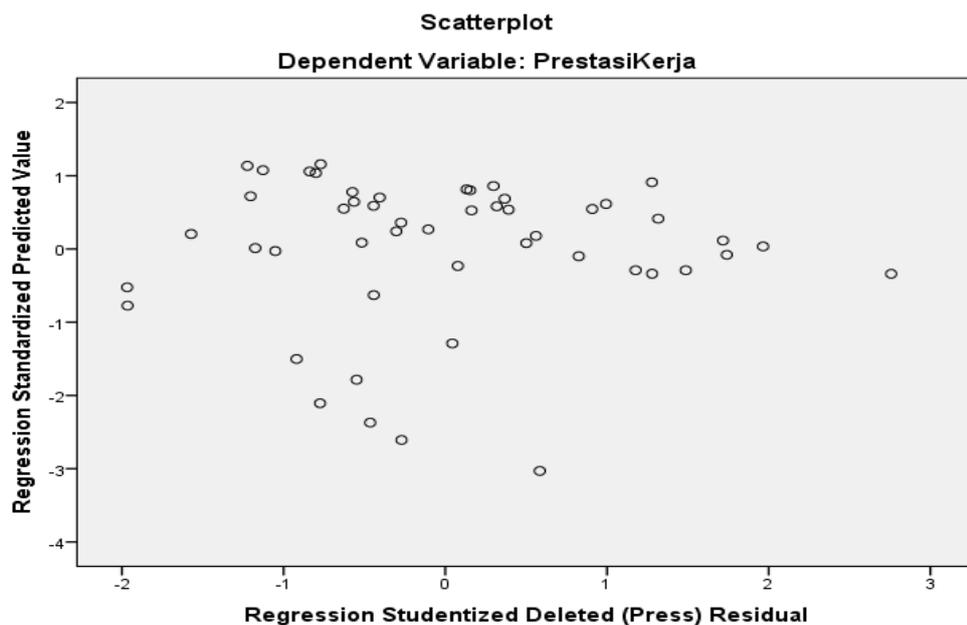
a. Dependent Variable: PrestasiKerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Berdasarkan tabel 4.40 di atas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 5 antara lain adalah kondisi fisik pekerjaan $1,070 < 5$, motivasi $1,657 < 5$, tingkat stres $3,175 < 5$, kompensasi $3,014 < 5$, dan nilai *Tolerance* kondisi fisik pekerjaa $0,934 > 0,10$, motivasi $0,604 > 0,10$, tingkat stres $0,315 > 0,10$, kompensasi $0,332 > 0,10$ sehingga terbebas dari multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedasitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedasitas.



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.4 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau *trend* garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

8. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas.

Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + \varepsilon$$

Tabel 4.41
Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-18.885	5.428		-3.479	.001		
KondisiFisikPekerjaan	.129	.048	.195	2.705	.010	.934	1.070
Motivasi	.237	.063	.339	3.784	.000	.604	1.657
TingkatStres	.329	.111	.367	2.963	.005	.315	3.175
Kompensasi	.516	.093	.667	5.521	.000	.332	3.014

a. Dependent Variable: PrestasiKerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Berdasarkan tabel 4.41 diatas maka persamaan linier berganda yang mempunyai formulasi $Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + \varepsilon$, sehingga diperoleh persamaan $Y = -18,885 + 0,129 + 0,237 + 0,329 + 0,516 + \varepsilon$

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

b_0 : Bilangan konstanta (b_0) sebesar -18,885 menunjukkan besarnya prestasi kerja apabila kondisi fisik pekerjaan, motivasi, tingkat stres dan kompensasi sama dengan 0.

b_1 : 0,129 Koefisien regresi pertama (b_1) sebesar 0,129 menunjukkan besarnya pengaruh kondisi fisik pekerjaan terhadap prestasi kerja dengan asumsi motivasi, tingkat stres dan kompensasi konstan. Artinya apabila faktor kondisi fisik pekerjaan meningkat 1 satuan nilai, maka prestasi kerja meningkat sebesar 0,517 129 satuan nilai dengan asumsi motivasi, tingkat stres dan kompensasi konstan.

b_2 : 0,237 Koefisien regresi kedua (b_2) sebesar 0,237 menunjukkan besarnya pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja dengan asumsi kondisi fisik pekerjaan, tingkat stres dan kompensasi konstan. Artinya apabila faktor motivasi meningkat 1 satuan nilai, maka prestasi kerja meningkat sebesar

0,237 satuan nilai dengan asumsi kondisi fisik pekerjaan, tingkat stres dan kompensasi konstan.

b_3 : 0,329 Koefisien regresi ketiga (b_3) sebesar 0,329 menunjukkan besarnya pengaruh tingkat stres terhadap prestasi kerja dengan asumsi kondisi fisik pekerjaan, motivasi dan kompensasi konstan. Artinya apabila faktor tingkat stres menurun 1 satuan nilai, maka prestasi kerja meningkat sebesar 0,329 satuan nilai dengan asumsi kondisi fisik pekerjaan, motivasi dan kompensasi konstan.

b_4 : 0,516 Koefisien regresi keempat (b_4) sebesar 0,516 menunjukkan besarnya pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja dengan asumsi kondisi fisik pekerjaan, motivasi dan tingkat stres konstan. Artinya apabila faktor kompensasi meningkat 1 satuan nilai, maka prestasi kerja meningkat sebesar 0,516 satuan nilai dengan asumsi kondisi fisik pekerjaan, motivasi dan tingkat stres konstan.

9. Pengujian Hipotesis

a. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F (uji serempak) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara serempak. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* ($=0,05$). Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 4.42
Uji Simultan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2713.300	4	678.325	40.436	.000 ^b
	Residual	754.880	45	16.775		
	Total	3468.180	49			

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Dari Tabel 4.42 gambaran data terlihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 40,436 dengan tingkat signifikan 0,000. Selanjutnya cara memperoleh nilai F_{tabel} dengan tingkat signifikan 95% ($\alpha = 0,05$) adalah menggunakan rumus ($Df(1) = K-1, 5-1=4, Df(2) = n-k, 50-5 = 45$, jadi nilai F_{tabel} adalah sebesar 2,58. Dapat disimpulkan bahwa nilai $F_{hitung} 40,436 >$ nilai $F_{tabel} 2,58$. Artinya secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kondisi fisik pekerjaan (X_1), variabel motivasi (X_2), variabel tingkat stres (X_3) dan variabel kompensasi (X_4) terhadap variabel dependen prestasi kerja (Y).

b. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji Parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%. Cara memperoleh nilai T_{tabel} dengan tingkat signifikan 95% ($\alpha = 0,05$) adalah menggunakan rumus $Df = n-k, 50-5 = 45$ (lihat taraf signifikansi 0,05), jadi nilai T_{tabel} adalah sebesar 1,679.

Tabel 4.43
Uji Parsial
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-18.885	5.428		-3.479	.001		
KondisiFisikPekerjaan	.129	.048	.195	2.705	.010	.934	1.070
Motivasi	.237	.063	.339	3.784	.000	.604	1.657
TingkatStres	.329	.111	.367	2.963	.005	.315	3.175
Kompensasi	.516	.093	.667	5.521	.000	.332	3.014

a. Dependent Variable: PrestasiKerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Berdasarkan tabel 4.43 di atas dapat dilihat bahwa:

1) Pengaruh kondisi fisik pekerjaan terhadap prestasi kerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

H_a diterima dan H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

H_a ditolak dan H_0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 2,705 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,679 dan signifikan sebesar 0,010, sehingga $t_{hitung} 2,705 > t_{tabel} 1,679$ dan signifikan $0,010 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan kondisi fisik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja.

2) Pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

H_a diterima dan H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

H_a ditolak dan H_0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 3,784 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,679 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 3,784 > t_{tabel} 1,679$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja.

3) Pengaruh tingkat stres terhadap prestasi kerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

H_a diterima dan H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

H_a ditolak dan H_0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 2,963 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,679 dan signifikan sebesar 0,005, sehingga $t_{hitung} 2,963 > t_{tabel} 1,679$ dan signifikan $0,005 < 0,05$,

maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan tingkat stres berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja.

4) Pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

H_a diterima dan H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $\text{Sig. } t < \alpha$

H_a ditolak dan H_0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $\text{Sig. } t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 5,521 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,679 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 5,521 > t_{tabel} 1,679$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja.

10. Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.44
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.885 ^a	.782	.763	4.09574

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Berdasarkan tabel 4.28 dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Besarnya nilai *adjusted R Square* sebesar 0,763 atau 76,3% memberikan penjelasan bahwa variabel penelitian ini mampu menjelaskan tentang variabel prestasi kerja (Y) sebesar 76,3% sedang sisanya sebesar 23,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar penelitian ini seperti variabel kepuasan kerja dan desain pekerjaan.

- 2) Nilai R sebesar 0,885 menunjukkan terdapat hubungan yang erat antara kondisi fisik pekerjaan, motivasi, tingkat stres dan kompensasi terhadap prestasi kerja.

B. Pembahasan

Dalam penelitian ini, pembahasan dilakukan melalui kajian untuk menjawab rumusan masalah yang diajukan berdasarkan metode analisis regresi linier berganda.

1. Pengaruh Kondisi Fisik Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji-t diperoleh t_{hitung} sebesar 2,705 dengan tingkat probabilitas (sig) adalah 0,010, Jika dibandingkan pada t_{tabel} pada $\alpha = 0,05$, berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig < 0,05$, $t_{hitung} 2,705 > t_{tabel} 1,679$ dan $sig 0,010 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kondisi fisik pekerjaan terhadap prestasi kerja teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan kondisi fisik pekerjaan, akan menyebabkan meningkatnya prestasi kerja karyawan secara bersamaan sebesar 0,129 satuan. Dengan kata lain ketika kondisi fisik pekerjaan di CV Bengkel Naga Mas Medan yang terdiri dari penerangan, sirkulasi udara, kebisingan, bau tak sedap dan keamanan bertambah maka prestasi kerja karyawan di CV Bengkel Naga Mas Medan akan meningkat pula.

Penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Agung Dwi Saputra (2014) dan Amad Jais (2017) yang juga melakukan penelitian terkait dengan pengaruh kondisi fisik pekerjaan terhadap prestasi

kerja, dengan hasil penelitian bahwa kondisi fisik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Kondisi fisik pekerjaan yang baik mempunyai peran yang sangat besar dalam menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Karena dengan adanya kondisi fisik pekerjaan yang baik dan menyenangkan di sekitar karyawan, maka karyawan akan merasa aman dan tentram,. Kondisi fisik pekerjaan ini merupakan salah satu faktor yang berhubungan dengan prestasi kerja karyawan. Apabila kondisi fisik pekerjaan tersebut menunjang atau mempertinggi keberuntungan psikologis tenaga kerja maka prestasi kerja karyawan akan meningkat, dan sebaliknya apabila kondisi fisik pekerjaan membelenggu para karyawan untuk ikut berperan maka dampak terhadap menurunnya prestasi kerja karyawan. Dengan adanya kondisi fisik pekerjaan yang baik dan menyenangkan, maka akan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawannya. Kondisi fisik pekerjaan yang nyaman, aman dan menyenangkan sehingga karyawan dapat melakukan aktivitas kerja dengan penuh semangat dan tidak merasa terbebani akan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah kondisi fisik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di CV Bengkel Naga Mas Medan, sudah terlaksana dan telah menyelesaikan masalah yang ada di identifikasi masalah poin nomor satu yaitu kurangnya penambahan ventilasi udara untuk meminimalisir bau tak sedap dibagian produksi serta kebisingan dari mesin yang letaknya berdekatan dengan ruang produksi

membuat karyawan harus berkomunikasi dengan nada tinggi sehingga terkadang menimbulkan *miss* komunikasi baik sudah terjawab.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji-t diperoleh t_{hitung} sebesar 3,784 dengan tingkat probabilitas (sig) adalah 0,000, Jika dibandingkan pada t_{tabel} pada $\alpha = 0,05$, berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig < 0,05$, $t_{hitung} 3,784 > t_{tabel} 1,679$ dan $sig 0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel motivasi terhadap prestasi kerja karyawan teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan motivasi kerja yang dilakukan, akan menyebabkan meningkatnya prestasi kerja karyawan secara bersamaan sebesar 0,237 satuan. Dengan kata lain ketika motivasi di CV Bengkel Naga Mas Medan yang terdiri dari tanggung jawab, prestasi, pengembangan diri dan kemandirian dalam bertindak bertambah maka prestasi kerja karyawan di CV Bengkel Naga Mas Medan akan meningkat pula. Penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Yani Hartanti (2016) dan Moch. Qori' Fajar B. (2015) yang juga melakukan penelitian terkait dengan pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja, dengan hasil penelitian bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa peningkatan atau penurunan variabel motivasi akan berdampak searah dengan peningkatan atau penurunan variabel prestasi kerja. Apabila semakin baik pemberian motivasi maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang diperoleh.

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja di CV Bengkel Naga Mas Medan, sudah terlaksana dan telah menyelesaikan masalah yang ada diidentifikasi poin nomor tiga yaitu perusahaan belum memberikan kesempatan untuk tugas belajar dan izin belajar untuk pengembangan diri secara individu sudah terjawab.

3. Pengaruh Tingkat Stres Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji-t diperoleh t_{hitung} sebesar 2,963 dengan tingkat probabilitas (α) adalah 0,005, Jika dibandingkan pada t_{tabel} pada $\alpha = 0,05$, berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $\alpha < 0,05$, $t_{hitung} 2,963 > t_{tabel} 1,679$ dan $\alpha 0,005 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel tingkat stres terhadap prestasi kerja karyawan teruji dan dapat diterima.

Tingkat stres merupakan kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, berpikir dan kondisi karyawan. Apabila stres menjadi terlalu besar, dimana akan mengganggu pelaksanaan pekerjaan sehingga hal itu akan berdampak pada menurunnya prestasi kerja.

Bila stres telah mencapai puncak yang dicerminkan kemampuan pelaksanaan kerja, maka stres tambahan akan cenderung tidak menghasilkan perbaikan pekerjaan. Karyawan yang stres akan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya, menjadi tidak mampu untuk mengambil keputusan-keputusan dan perilakunya menjadi tidak teratur. Akibat paling fatal adalah prestasi kerja menjadi nol, karena karyawan menjadi sakit atau tidak kuat bekerja lagi, putus asa, keluar atau melarikan diri dari pekerjaan dan memungkinkan diberhentikan. Akan tetapi stres kerja juga akan membantu karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja, artinya bahwa karyawan diberikan beban kerja akan tetapi dengan diberikan imbalan, seperti bonus, insentif dan lain-lain.

Penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Andrea Jati Sekar Sari (2019) dan Sefi Alam Nur (2013) yang juga melakukan penelitian terkait dengan pengaruh stres kerja terhadap prestasi kerja, dengan hasil penelitian bahwa tingkat stres berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah tingkat stres berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja di CV Bengkel Naga Mas Medan, sudah terlaksana dan telah menyelesaikan masalah yang ada diidentifikasi poin nomor empat yaitu tekanan untuk menyelesaikan tugas dalam kurun waktu yang terbatas, beban kerja yang berlebih, tanggung jawab *overload*, pekerjaan yang monoton dan tidak variatif, jalinan komunikasi dengan rekan kerja yang kurang berjalan

dengan baik sehingga menyebabkan prestasi kerja karyawan tidak tercapai sudah terjawab.

4. Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji-t diperoleh t_{hitung} sebesar 5,521 dengan tingkat probabilitas (sig) adalah 0,000, Jika dibandingkan pada t_{tabel} pada $\alpha = 0,05$, berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig < 0,05$, $t_{hitung} 5,521 > t_{tabel} 1,679$ dan $sig 0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan kompensasi yang dilakukan, akan menyebabkan meningkatnya prestasi kerja karyawan secara bersamaan sebesar 0,516 satuan. Dengan kata lain ketika kompensasi di CV Bengkel Naga Mas Medan yang terdiri dari gaji, upah, insentif, tunjangan dan fasilitas bertambah maka prestasi kerja karyawan di CV Bengkel Naga Mas Medan akan meningkat pula. Penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Tri Darmawati (2014) dan Arif Muzakir (2017) yang juga melakukan penelitian terkait dengan pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja, dengan hasil penelitian bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Hal ini disebabkan karena dengan pemberian kompensasi maka karyawan akan semakin termotivasi untuk mengerahkan segala kemampuannya untuk meningkatkan prestasi kerjanya serta dengan demikian dapat meningkatkan pelayanannya kepada perusahaan. Seperti yang diungkapkan Notoatmodjo menyebutkan bahwa dengan pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan terhadap prestasi

kerja karyawan. Selanjutnya akan mendorong-prilaku-prilaku atau kinerja karyawan sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan misalnya produktifitas yang tinggi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja di CV Bengkel Naga Mas Medan, sudah terlaksana dan telah menyelesaikan masalah yang ada diidentifikasi poin lima yaitu pemberian kompensasi yang belum sesuai dengan beban kerja yang dirasakan karyawan sudah terjawab.

5. Pengaruh Kondisi Fisik Pekerjaan, Motivasi, Tingkat Stres Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Dari hasil pengujian secara simultan variabel kondisi fisik pekerjaan, motivasi, tingkat stres dan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan menunjukkan hasil bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yakni $40,436 > 2,58$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka kondisi fisik pekerjaan, motivasi, tingkat stres dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan kondisi fisik pekerjaan, motivasi, tingkat stres dan kompensasi akan menyebabkan meningkatnya prestasi kerja karyawan di CV Bengkel Naga Mas Medan secara bersamaan. Dengan kata lain ketika kondisi fisik pekerjaan yang terdiri dari penerangan, sirkulasi udara, kebisingan, bau tak sedap, keamanan kemudahan motivasi yang terdiri dari tanggung jawab,

prestasi, pengembangan diri, kemandirian dalam bertindak, serta tingkat stres yang terdiri dari tuntutan tugas, konflik kerja, keterpaksaan peran, pengembangan karir, gaya kepemimpinan dan dilanjutkan dengan kompensasi yang terdiri dari gaji, upah, insentif, tunjangan dan fasilitas bertambah maka prestasi kerja di CV Bengkel Naga Mas Medan akan meningkat.

Salah satu aspek penting Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu meningkatkan prestasi kerja karyawan. Kondisi fisik pekerjaan, motivasi, tingkat stres dan kompensasi dapat berpengaruh pada prestasi kerja karyawan, oleh sebab itu pimpinan CV Bengkel Naga Mas Medan harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah kondisi fisik pekerjaan, motivasi, tingkat stres dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di CV Bengkel Naga Mas Medan, sudah terlaksana dan telah menyelesaikan masalah yang ada diidentifikasi yaitu menurunnya rasa aman para karyawan terhadap lingkungan pekerjaan, tidak membuat penghargaan bagi karyawan, gaya kepemimpinan di perusahaan belum optimal, pemberian kompensasi yang belum sesuai dengan beban kerja yang dirasakan karyawan, menurunnya kuantitas kerja karyawan sudah terjawab.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang analisis pengaruh kondisi fisik pekerjaan, motivasi, tingkat stres dan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan di CV Bengkel Naga Mas Medan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kondisi fisik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di CV Bengkel Naga Mas Medan. Hal ini dapat dilihat dari nilai t_{hitung} 2,705 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,679 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,705 > 1,679) dan nilai Sig_{hitung} 0,010 < 0,05.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di CV Bengkel Naga Mas Medan. Hal ini dapat dilihat dari nilai t_{hitung} 3,784 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,679 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3,784 > 1,679) dan nilai Sig_{hitung} 0,000 < 0,05.
3. Tingkat stres berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di CV Bengkel Naga Mas Medan. Hal ini dapat dilihat dari nilai t_{hitung} 2,963 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,679 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,963 > 1,679) dan nilai Sig_{hitung} 0,005 < 0,05.
4. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di CV Bengkel Naga Mas Medan. Hal ini dapat dilihat dari nilai t_{hitung} 5,521 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,679 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ (5,521 > 1,679) dan nilai Sig_{hitung} 0,000 < 0,05.

5. Kondisi fisik pekerjaan, motivasi, tingkat stres dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di CV Bengkel Naga Mas Medan. Hal ini dapat dilihat dari nilai $F_{hitung} 40,436 > \text{nilai } F_{tabel} 2,58$ dan nilai $\text{sig } 0,000 < 0,05$.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil studi, selanjutnya baik untuk kepentingan praktis maupun untuk kepentingan studi selanjutnya, maka disampaikan saran sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian dan kesimpulan maka disarankan kepada pimpinan CV Bengkel Naga Mas Medan agar memberikan perhatian terhadap tersedianya sarana dan prasarana fisik pendukung pekerjaan karyawan, selain itu kecakapan seorang pimpinan dalam menciptakan suasana yang nyaman bagi seluruh bawahannya juga berperan penting untuk mewujudkan suasana kerja yang kondusif.
2. Dari hasil penelitian dan kesimpulan maka disarankan kepada pimpinan CV Bengkel Naga Mas Medan diharapkan meningkatkan peranan motivasi dalam bentuk kebutuhan fisiologis antara lain perusahaan memberi pakaian seragam dinas dan sepatu dinas rutin minimal 6 bulan sekali serta menambah insentif bagi karyawan yang sudah lama bekerja atau karyawan yang setia.
3. Dari hasil penelitian dan kesimpulan maka disarankan kepada pimpinan CV Bengkel Naga Mas Medan diharapkan menyediakan pelatihan manajemen stress dan program pendampingan karyawan (*Employee Assistance Program/EAP*) untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam

mengatasi situasi kerja yang sulit. Dalam program manajemen stress diajarkan pada karyawan tentang sumber stress yang berasal dari organisasi dan keterampilan individu untuk mengurangi stress, manajemen waktu dan relaksasi. Kemudian perusahaan diharapkan dapat mengurangi sumber stress dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang demokratis dan memberikan tanggung jawab kepada karyawannya yang sesuai dengan pekerjaannya.

4. Dari hasil penelitian dan kesimpulan maka disarankan kepada pimpinan CV Bengkel Naga Mas Medan diharapkan memperhatikan kompensasinya yang selama ini belum sesuai dengan harapan dan hasil pekerjaan dari karyawan, agar dapat meningkatkan prestasi kerja, salah satunya dengan pemberian bonus kepada karyawan yang telah bekerja dengan giat. Kemudian pemberian kompensasi harus lebih dimaksimalkan dan diberikan tepat waktu sesuai dengan target pekerjaan yang telah dicapai maupun target pekerjaan yang telah diberikan agar memotivasi karyawan untuk bekerja lebih semangat dan lebih maksimal.
5. Dari hasil penelitian dan kesimpulan maka disarankan kepada pimpinan CV Bengkel Naga Mas Medan untuk memberikan kondisi fisik pekerjaan yang nyaman, jaminan finansial maupun jaminan non finansial dalam memotivasi karyawan dan mengurangi tingkat stres karyawan sehingga dapat memberikan prestasi kerja yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Aspan, H., Indrawan, M. I., & Wahyuni, E. S. The authority of active partners and passive partners in the company type of commanditaire vennootschap.
- El Fikri, M., Andika, R., Febrina, T., Pramono, C., & Pane, D. N. (2020). Strategy to Enhance Purchase Decisions through Promotions and Shopping Lifestyles to Supermarkets during the Coronavirus Pandemic: A Case Study IJT Mart. Deli Serdang Regency, North Sumatera.
- Fauzi & Rita Irviani. (2018). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Hasibuan, Malayu S.P, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, D. H. (2013). *Manajemen, Dasar, Pengertian Dan Masalah*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Husaini Usman. (2019). *Administrasi, Manajemen, Dan Kepemimpinan Pendidikan*. Jakarta Timur: PT Bumi Aksara.
- Irham Fahmi. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Kaswan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Mangkunegara. A.P (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara. A.P (2020). *Pengantar Dasar Ilmu Manajemen*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- M. Kadarisman. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Mastur, A. S. (2020). Analisis Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Driver Gojek Bike Solo. *Universitas Muhammadiyah Surakarta*, 1-7.
- Muhammad Anwar. (2020). *Pengantar Dasar Ilmu Manajemen*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Pramono, C., Wahyono, T., Agnes, M., & Qadri, U. L. (2020). Analysis of financial performance comparison before and after the emergence of e-commerce in Indonesian retail company. *International Journal of Research and Review*, 7(1), 182-186.
- Rahayu, S., Setiawati, Y. H., Indrawan, M. I., & Aminah, S. (2020). Management tour guidelines to tourism satisfaction in North Sumatera-Indonesia. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(5 Special Issue), 1590-1594.
- R.Supomo. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- Rezkyana Iqsan. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak (DP2KBP3TA) Pemerintah Kabupaten Pinrang Sulawesi Selatan. 1-9.
- Sedarmayanti. (2012). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.

- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Suprihatiningrum, J. (2012). *Strategi Pembelajaran*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media
- Sutrisno, Edy. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Jakarta: Pranada Media Group.
- Uno, Hamzah. (2012). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara
- Usman, H. (2019). *Administrasi, Manajemen, Dan Kepemimpinan Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Yoyo Sudaryo. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.

Jurnal :

- Arievana Shone Masturi. (2020). Analisis Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Driver Gojek Bike Solo. *Universitas Muhammadiyah Surakarta*, 1-7.
- Eli Setiani. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi, Kompensasi, Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi CV. Sembodo Joyo. *Universitas Muhammadiyah Magelang*, 1-94.
- Gede Ari Setiawan. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Sun Star Motor Cabang Negara Tahun 2016. *Program Studi Pendidikan Ekonomi*, 1-9.
- Haryanto, Helmi (2011). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Nagamas Putera Jaya Bandung*. Fakultas Ekonomi Universitas Komputer Indonesia.
- Iqsan, R. (2020). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak (DP2KB3TA) Pemerintah Kabupaten Pinrang Sulawesi Selatan*. 1-9.
- Leonardo, Rikson Pandapotan Tampubolon. (2020). Pengaruh Deskripsi Pekerjaan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Karyawan PT. Duta Logistik Asia. *Jurnal Ilmiah Simantek*, 21-30.
- Lutfiani, dkk. (2020). Pengaruh Deskripsi Pekerjaan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Karyawan (Studi Kasus Pada Pt Duta Logistik Asia). *Mahasiswa Universitas Putera Batam*, 1-6.
- Nizar Abdul Malik. (2017). Analisis Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Semarang. *Institut Agama Islam Negeri Salatiga*, 1-95.
- Quinerita Stevani Aruan, M. F. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT. Freeport Indonesia. 27, 141-162.

