

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Pada Komunitas Keluarga Gojek 24 Yogyakarta)**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana S-1**



Disusun Oleh:
Wibowo Setiyo Nugroho
NIM. 15.0101.0003

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN
BISNIS UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
2021**

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Pada Komunitas Keluarga Gojek 24 Yogyakarta)**

SKRIPSI

**Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Magelang**



Disusun Oleh:
Wibowo Setiyo Nugroho
NIM. 15.0101.0003

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
TAHUN 2021**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Untuk mendukung kesejahteraan suatu negara, sumber daya manusia yang dimiliki oleh setiap negara harus dapat dimanfaatkan secara optimal. Seiring dengan berjalanya waktu sumber daya manusia terus meningkat jumlahnya mengikuti angka pertumbuhan penduduk. Sumber daya manusia yang semakin lama meningkat jumlahnya harus diikuti dengan peningkatan jumlah lapangan pekerjaan yang tersedia. Ketersediaannya lapangan kerja akan berpengaruh kepada kesejahteraan masyarakat suatu negara. Transportasi merupakan salah satu bidang yang penting dalam kehidupan masyarakat Indonesia. Mengingat kebutuhan akan transportasi masih sangat tinggi, hal ini menjadi salah satu peluang terciptanya lapangan pekerjaan baru. Saat ini Indonesia sedang digencarkan dengan adanya transportasi berbasis aplikasi atau biasa disebut transportasi online. Transportasi online merupakan transportasi yang memanfaatkan aplikasi sebagai media pemesanan untuk memudahkan konsumen dalam pemenuhan kebutuhan transportasi.

Pada tahun 2011 berdiri perusahaan transportasi online karya anak bangsa yang sampai saat ini banyak dibicarakan, yaitu Gojek. PT Gojek Indonesia merupakan sebuah perusahaan swasta penyedia jasa berbasis teknologi yang bermitra dengan *driver* dari berbagai kota di seluruh Indonesia, salah satunya Yogyakarta. Banyak kalangan masyarakat, karyawan

dan mahasiswa beramai-ramai mengadu peruntungan untuk menjadi pengemudi Gojek atau sering disebut *Driver* Gojek. *Driver* Gojek memiliki jam kerja yang fleksibel dan tidak ada ketentuan jam kerja dari pihak Gojek, pengaturan jam kerja sesuai dengan keinginan *driver* itu sendiri. Gojek memberikan sistem gaji kepada *driver*-nya berupa bagi hasil dan tambahan insentif bonus setiap kali mereka berhasil menyelesaikan order.

Pihak PT Gojek Indonesia memberikan insentif bonus yang cukup besar untuk menarik masyarakat Indonesia agar tertarik menjadi *driver*. Insentif bonus yang bisa didapat rata – rata mencapai sekitar 150.000 – 200.000 rupiah per hari berdasarkan kebijakan dari PT Gojek pada tahun 2018. Bonus tersebut bisa didapatkan apabila *driver* dapat menyelesaikan sejumlah orderan dengan syarat tertentu yang sudah ditentukan oleh pihak PT Gojek Indonesia. Demi mendapatkan bonus harian tersebut, para *driver* rela bekerja dari pagi sampai sore (sekitar minimal 8 jam per hari) dan ada pula yang mencari order di waktu dini hari untuk menyelesaikan target. Namun sekarang bonus untuk *driver* semakin dikurangi dan syarat untuk mendapatkan bonus juga semakin sulit, karena ada penambahan jumlah poin untuk mendapatkan bonus. Keadaan tersebut masih diperparah dengan banyaknya persaingan baik dari sesama *driver* Gojek maupun dari pesaing (Grab) dengan adanya perekrutan besar-besaran jumlah *driver*. Berdasarkan wawancara dengan ketua Komunitas Keluarga Gojek 24 dan beberapa anggotanya, hal tersebut mengakibatkan persaingan mendapatkan orderan semakin ketat, otomatis untuk mencapai target bonus juga menjadi semakin sulit. Para *driver* Gojek

sekarang sedang dihadapkan dengan keadaan seperti diatas, diperkirakan masalah–masalah tersebut mengakibatkan penurunan kinerja para *driver* Gojek. Penurunan kinerja yang dialami *driver* dapat dilihat dari jarang nya berangkat kerja untuk mengambil orderan, kurang bersemangat dalam mengejar target bonus dan sering mengeluh ketika berada di pangkalan maupun pada chat grup *whatsapp*.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja atau prestasi yang dimiliki seorang karyawan dalam waktu tertentu yang dicapai dari melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang dimilikinya (Rivai dalam M Sandy, 2015:12). Kinerja memiliki peranan yang penting karena kinerja merupakan bentuk hasil akhir dari proses pegawai menyelesaikan tugasnya. Pegawai yang menyelesaikan tugasnya dengan baik dan benar maka akan memiliki kinerja yang tinggi. Sebaliknya, pegawai yang menyelesaikan tugasnya dengan tidak benar dan asal-asalan maka akan memiliki kinerja yang rendah. Dalam dunia organisasi, kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Ada banyak faktor yang dapat mendorong dan menjadi pertimbangan karyawan dalam pencapaian kinerja yang tinggi. Untuk itu, kompensasi, motivasi dan stres kerja dapat dijadikan salah satu bahan pertimbangan dalam memenuhi informasi yang dibutuhkan karyawan dalam pencapaian kinerja yang tinggi.

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan (Rivai dalam Septawan, 2014:5). Setiap karyawan dalam suatu organisasi mempunyai keinginan

untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan harapan mereka. Apabila harapan tersebut terpenuhi, maka karyawan tersebut akan senantiasa bersemangat dalam bekerja. Setiap karyawan yang memberikan kemampuan terbaiknya dalam bekerja tentunya harus dibalas dengan hal yang sepadan. Semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan maka akan semakin tinggi juga tingkat kinerja karyawan (Ferdy, 2017). Apabila karyawan sudah merasa puas dengan kompensasi yang diberikan, maka karyawan akan senantiasa memenuhi kewajiban mereka dengan bekerja secara optimal, sehingga dampak baik untuk perusahaan adalah meningkatnya kinerja karyawan. Hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Norfa, 2019) yang justru menemukan bahwa kompensasi tidak sepenuhnya berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Apabila karyawan bekerja dengan ikhlas dan hanya ingin mengharap ridho Allah SWT, maka faktor kompensasi tidak akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi. Menurut (Samsudin, 2010:281) motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi merupakan hal yang penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen apabila mereka menginginkan karyawannya dapat memberikan kontribusi yang positif terhadap perusahaan. Karena dengan motivasi, seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Semakin baik motivasi yang diberikan pihak perusahaan terhadap

karyawan, maka semakin baik pula kinerja karyawan tersebut (Amir, 2019). Tanpa motivasi, seorang pegawai tidak dapat memenuhi tugasnya secara optimal. Sekalipun seorang pegawai memiliki kemampuan operasional yang baik bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaannya tidak akan memuaskan. Namun penelitian lain menyatakan bahwa motivasi tidak sepenuhnya berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dalam hal ini motivasi hanya berperan sebagai pendorong karyawan agar bekerja lebih giat (Auriza, 2017).

Selain dari kedua faktor yang telah dijelaskan di atas, faktor stres kerja juga memberikan pengaruh tersendiri terhadap kinerja karyawan. Stres kerja adalah suatu ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang (Handoko, 2009:200). Stres akan muncul apabila ada tuntutan-tuntutan pada seseorang yang dirasakan menantang, menekan, membebani atau melebihi daya penyesuaian yang dimiliki individu. Dalam jangka pendek, stres yang dibiarkan begitu saja akan membuat karyawan tidak nyaman bahkan tertekan dalam melakukan pekerjaannya sehingga hasil kerja menjadi tidak optimal. Dalam jangka panjang, karyawan yang tidak mampu menangani stres kerja dapat mengakibatkan karyawan tersebut sakit bahkan mengundurkan diri. Semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan maka akan menurunkan tingkat kinerja (Framelita, 2017). Namun sebaliknya, Cahyana (2017) dalam penelitiannya menemukan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Pada tingkat tertentu stres justru dibutuhkan, apabila tidak ada stres dalam pekerjaan, para karyawan tidak

akan merasa tertantang dalam melakukan pekerjaannya sehingga kinerja akan menjadi rendah.

Berdasarkan research gap diatas, ditemukan hasil yang berbeda-beda mengenai pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Salah satu variabel memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, namun disisi lain ada variabel yang juga berpengaruh negative terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu dalam hasil penelitian-penelitian sebelumnya ditemukan variabel yang tidak konsisten, sehingga menghasilkan pengaruh yang negative.

Berdasarkan pada uraian latar belakang masalah yang telah dijelaskan di atas, maka penulis mengajukan sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Komunitas Gojek 24 Yogyakarta)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah secara simultan kompensasi, motivasi dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Komunitas Keluarga Gojek 24 Yogyakarta?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Komunitas Keluarga Gojek 24 Yogyakarta?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Komunitas Keluarga Gojek 24 Yogyakarta?

4. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Komunitas Keluarga Gojek 24 Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

Dengan melihat permasalahan yang ada dalam penelitian ini, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Menguji dan menganalisis secara simultan pengaruh kompensasi, motivasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Komunitas Gojek 24 Yogyakarta.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Komunitas Gojek 24 Yogyakarta.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Komunitas Gojek 24 Yogyakarta.
4. Menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Komunitas Gojek 24 Yogyakarta.

D. Kontribusi Penelitian

Adapun hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi kegunaan sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan peneliti tentang kinerja karyawan, serta peneliti dapat mengambil hasil penelitian tersebut sebagai sumber referensi mengenai faktor apa saja yang

mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini juga digunakan sebagai sarana penerapan ilmu yang diperoleh selama kuliah.

E. Sistematika Pembahasan

Penyusunan skripsi ini terdiri dari lima bab dan antara bab yang satu dengan bab lainnya merupakan satu komponen yang saling terkait. Sistematika pembahasan ini adalah sebagai berikut:

1. Bagian awal

Bagian ini berisi halaman judul, halaman pengesahan, halaman pernyataan keaslian, halaman riwayat hidup, motto, kata pengantar, daftar isi, daftar table, daftar gambar, daftar lampiran, dan abstrak.

2. Bagian isi

Bagian isi terdiri:

Bab I : Pendahuluan

Bab ini bertujuan untuk memberikan informasi kepada pembaca tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab II : Tinjauan Pustaka

Dalam bab ini diuraikan telaah teori tentang kompensasi, motivasi, stress kerja, kinerja karyawan. Telaah penelitian sebelumnya yang relevan dengan permasalahan dan tujuan penelitian yang diambil dari beberapa literatur atau pustaka. Dan rumusan hipotesis yang didasarkan dari penelitian sebelumnya dan konsep teori yang relevan.

Bab III : Metoda Penelitian

Pada bagian ini akan diuraikan metode yang digunakan dalam penelitian. Metode penelitian akan diuraikan tentang objek penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, jenis data, metode pengumpulan data, definisi operasional variabel, uji data dan metode analisis data.

Bab IV : Analisa Data

Pada bagian ini akan dikemukakan hasil penelitian dan pembahasan masalah dengan menggunakan alat analisis regresi berganda sehingga dapat mencapai tujuan penelitian.

Bab V : Penutup

Pada bagian ini merupakan bagian terakhir dari penyusunan skripsi. Berisi kesimpulan, saran, keterbatasan penelitian yang merupakan kendala yang dihadapi peneliti dalam melaksanakan penelitian, dan saran yang memberikan arahan dalam penelitian berikutnya.

3. Bagian Akhir

Bagian ini berisi daftar pustaka dan lampiran-lampiran.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Tinjauan Pustaka

1. Teori Atribusi

Menurut Fritz Heider (1958) sebagai pencetus teori atribusi, teori atribusi merupakan teori yang menjelaskan tentang perilaku seseorang. Teori atribusi menjelaskan mengenai proses bagaimana kita menentukan penyebab dan motif tentang perilaku seseorang. Teori ini mengacu tentang bagaimana seseorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau dirinya sendiri yang akan ditentukan apakah dari internal misalnya sifat, karakter, sikap, dll ataupun eksternal misalnya tekanan situasi atau keadaan tertentu yang akan memberikan pengaruh terhadap perilaku individu. (Luthans, 2005)

Teori atribusi menjelaskan tentang pemahaman akan reaksi seseorang terhadap peristiwa di sekitar mereka, dengan mengetahui alasan-alasan mereka atas kejadian yang dialami. Teori atribusi dijelaskan bahwa terdapat perilaku yang berhubungan dengan sikap dan karakteristik individu, maka dapat dikatakan bahwa hanya melihat perilakunya akan dapat diketahui sikap atau karakteristik orang tersebut serta dapat juga memprediksi perilaku seseorang dalam menghadapi situasi tertentu.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teori atribusi karena peneliti akan melakukan studi empiris untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Komunitas Gojek 24

Yogyakarta. Untuk itu, kompensasi, motivasi dan stres kerja dapat dijadikan salah satu bahan pertimbangan dalam memenuhi informasi yang dibutuhkan untuk mencapai kinerja yang optimal.

2. Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2016:67) istilah kinerja berasal dari *kata job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Siswanto (2015:11), kinerja ialah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Veihzal Rivai, Ella Jauvani Sagala (2014:548), kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

Pada dasarnya, penilaian kerja adalah faktor kunci untuk mengembangkan organisasi atau suatu perusahaan secara efektif dan efisien karena adanya suatu kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian itu kondisi kinerja karyawan dapat diketahui.

Dengan melihat beberapa pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil penilaian atas pencapaian seseorang terhadap tugas-tugas atau pekerjaan yang diberikan perusahaan serta bagaimana perilaku seorang pekerja dalam mengerjakan tugas-tugas tersebut sehingga perusahaan dapat menilai apakah kinerja seorang tersebut baik atau tidak baik. Dalam hal ini *driver* Gojek dapat dikatakan memiliki kinerja yang baik apabila *driver* tersebut bekerja dengan semangat sehingga mampu mencapai performa yang tinggi dan mencapai poin tertentu yang telah ditentukan oleh pihak Gojek. Performa pada setiap *driver* Gojek dapat dilihat dari seberapa sering *driver* tersebut dapat menyelesaikan orderan dan seberapa sering *driver* tersebut meng-cancel atau menolak orderan. Apabila *driver* Gojek terlalu sering menolak atau meng-cancel orderan maka kinerja *driver* tersebut akan menjadi rendah.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2016: 67), kinerja (*performance*) dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

- a. Faktor individual, yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang dan demografi
- b. Faktor psikologis, yang terdiri dari persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran dan motivasi
- c. Faktor organisasi, yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan *job design*

Menurut Mangkunegara (2016: 15), faktor individual dan psikologis termasuk dalam hasil dari atribut individu, yang menentukan kapasitas untuk mengerjakan sesuatu atau bisa disebut sebagai faktor yang berasal dari dalam diri seseorang (internal). Sedangkan faktor organisasi dapat dikategorikan sebagai hasil dari dukungan organisasi atau faktor yang berasal dari luar diri seseorang (eksternal). Faktor internal (*dispositional*) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang sedangkan faktor eksternal, yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Faktor internal dan faktor eksternal ini merupakan jenis-jenis atribusi yang mempengaruhi kinerja seseorang. Jenis-jenis atribusi yang membuat para karyawan memiliki sejumlah akibat psikologis dan berdasarkan kepada tindakan.

Dengan kata lain, faktor individu dapat dikategorikan sebagai faktor internal dan faktor lingkungan kerja organisasi sebagai faktor eksternal. Hal ini yang dijadikan bahan pertimbangan penulis dalam penelitian ini, bahwa motivasi dan stress kerja mewakili faktor individu (internal) dan kompensasi mewakili faktor lingkungan kerja organisasi (eksternal).

3. Kompensasi

Karyawan yang bekerja dalam sebuah organisasi pasti membutuhkan kompensasi atau imbalan yang cukup dan adil, malah kalau bisa cukup kompetitif di banding dengan organisasi atau perusahaan lain. Sistem kompensasi yang baik akan sangat mempengaruhi semangat kerja

dan produktivitas dari seseorang. Suatu sistem kompensasi yang baik perlu didukung oleh metode secara rasional yang dapat menciptakan seseorang digaji atau diberi kompensasi sesuai tuntutan pekerjaannya.

Menurut Hasibuan (2017:119) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis. Menurut Handoko (2014:155) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program- program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia.

Menurut Hasibuan (2017:121), tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah:

a. Ikatan kerja sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerjasama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan harus membayar kompensasi.

b. Kepuasan kerja

Karyawan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya dengan pemberian kompensasi

c. Pengadaan efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan lebih mudah

d. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi bawasanya

e. Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensinya yang kompetitif maka stabilitasnya karyawan lebih terjamin karena *turnover* yang relatif kecil

f. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik

g. Pengaruh serikat buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh Serikat Buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan konsentrasi pada pekerjaannya

Menurut Nawawi (2011:316) Kompensasi dalam hal ini dapat dikategorikan kedalam dua golongan besar yaitu:

a. Kompensasi langsung

yaitu suatu balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan karena telah memberikan prestasinya demi kepentingan perusahaan. Kompensasi ini diberikan, karena berkaitan secara langsung dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Contohnya: upah/gaji, insentif/bonus, tunjangan jabatan.

b. Kompensasi tidak langsung

yaitu pemberian kompensasi kepada karyawan sebagai tambahan yang didasarkan kepada kebijakan pimpinan dalam rangka upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan. Tentu kompensasi ini tidak secara langsung berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Contoh: tunjangan hari raya, tunjangan pensiun, tunjangan kesehatan dan lainnya

Menurut Sutrisno (2009:190) Organisasi atau perusahaan dalam menentukan besarnya kompensasi sangat dipengaruhi oleh:

a. Adanya permintaan dan penawaran tenaga kerja

Permintaan tenaga kerja artinya pihak perusahaan sangat membutuhkan tenaga kerja, maka secara otomatis kompensasi relatif tinggi. Penawaran tenaga kerja artinya pihak individu yang membutuhkan pekerjaan, maka tingkat kompensasi relatif lebih rendah.

b. Kemampuan dan kesediaan perusahaan membayar

Bahwa ukuran besar kecilnya kompensasi yang akan diberikan kepada karyawan akan sangat tergantung kepada kemampuan finansial yang dimiliki perusahaan, dan juga seberapa besar kesediaan dan

kesanggupan perusahaan menentukan besarnya kompensasi untuk karyawannya.

c. Serikat buruh atau organisasi karyawan

Pentingnya eksistensi karyawan dalam perusahaan, maka karyawan akan membentuk suatu ikatan dalam rangka proteksi atas kesemenamaan pimpinan dalam memberdayakan karyawan. Dalam hal ini muncul rasa yang menyatakan bahwa perusahaan tidak akan bisa mencapai tujuannya tanpa ada karyawan. Dengan demikian maka akan mempengaruhi besarnya kompensasi.

d. Produktivitas kerja/prestasi kerja karyawan

Kemampuan karyawan dalam menghasilkan prestasi kerja akan sangat mempengaruhi besarnya kompensasi yang akan diterima karyawan.

e. Biaya hidup

Tingkat biaya hidup disuatu daerah akan menentukan besarnya kompensasi.

f. Posisi atau jabatan karyawan

Tingkat jabatan yang dipegang karyawan akan menentukan besar kecilnya kompensasi yang akan diterimanya, juga berat ringannya beban dan tanggung jawab suatu pekerjaan.

g. Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja

Pendidikan dan pengalaman berperan dalam menentukan besarnya kompensasi bagi karyawan. Semakin tinggi pendidikan karyawan dan semakin banyak pengalaman kerja, maka semakin tinggi pula kompensasinya.

h. Sektor pemerintah

Pemerintah sebagai pelindung masyarakat berkewajiban untuk menerbitkan sistem kompensasi yang diterapkan perusahaan/organisasi, serta instansi-instansi lainnya, agar karyawan mendapatkan kompensasi yang adil dan layak, seperti dengan dikeluarkannya kebijakan pemerintah dalam pemberian upah minimum bagi karyawan

4. Motivasi

Istilah motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin, yakni *movere*, yang berarti “menggerakkan” (*to move*). (Hasibuan, 2000) Motivasi dalam manajemen pada umumnya hanya diperuntukan pada sumber daya manusia dan khususnya untuk para bawahan. Motivasi itu sendiri merupakan faktor yang paling menentukan bagi seorang pegawai dalam bekerja. Meskipun kemampuan dari karyawan maksimal disertai dengan fasilitas yang memadai, namun jika tidak ada motivasi untuk mendorong karyawan untuk bekerja sesuai tujuan maka pekerjaan tersebut tidak akan berjalan sesuai dengan tujuan.

Beberapa pendapat mengenai motivasi menurut para ahli, Menurut (Samsudin, 2010:281) motivasi adalah proses mempengaruhi atau

mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.

Winardi mengemukakan (2011:63) bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negative

Menurut R.Terry George (2010) motivasi merupakan suatu dorongan yang membuat orang bertindak atau berperilaku dengan cara – cara motivasi yang mengacu pada sebab munculnya sebuah perilaku, seperti faktor – faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Motivasi dapat diartikan sebagai kehendak untuk mencapai status, kekuasaan dan pengakuan yang lebih tinggi bagi setiap individu. Motivasi justru dapat dilihat sebagai basis untuk mencapai sukses pada berbagai segi kehidupan melalui peningkatan kemampuan dan kemauan.

Motivasi kerja dibagi menjadi beberapa jenis. Jenis-jenis motivasi menurut Winardi (2011:5) dapat bersifat negatif dan positif, yakni:

a. Motivasi Positif

Motivasi positif atau yang sering dinamakan orang “motivasi yang mengurangi perasaan cemas” (*anxiety reducing motivation*) atau “pendekatan wortel” (*the carrot approach*) di mana orang ditawarkan

sesuatu yang bernilai (misalnya imbalan berupa uang, pujian dan kemungkinan untuk menjadi karyawan tetap) apabila kinerjanya memenuhi standar yang ditetapkan.

b. Motivasi Negatif

Motivasi negatif atau yang sering kali dinamakan orang “ pendekatan tongkat pemukul” (*the stick approach*) menggunakan ancaman hukuman (teguran/teguran, ancaman akan di PHK, ancaman akan diturunkan pangkat dan sebagainya) andaikata kinerja orang bersangkutan di bawah standar.

Menurut Malayu S. P Hasibuan (2017:149), ada dua metode motivasi, yaitu:

a. Motivasi Langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi (materiil dan nonmateriil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, dan bintang jasa

b. Motivasi Tak Langsung (*Indirect Motivation*)

Motivasi tak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya, kursi yang empuk, mesin-mesin

yang baik, ruang kerja yang terang dan nyaman, suasana pekerjaan yang serasi, serta penempatan yang tepat. Motivasi tidak langsung besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan sehingga produktif.

Terdapat beberapa tujuan dan manfaat motivasi menurut Hasibuan Malayu (2017:146) antara lain :

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- b. Meningkatkan produktifitas kerja karyawan.
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- d. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- e. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- f. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan
- g. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- h. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

Berdasarkan uraian diatas tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan dan mengarahkan potensi dan tenaga kerja dan organisasi agar mau berhasil, sehingga dapat mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya baik itu keinginan karyawan ataupun keinginan organisasi.

5. Stres Kerja

Robbins (2007 : 793) mendefinisikan stress adalah kondisi dinamik yang didalamnya individu menghadapi peluang kendala, atau tuntutan yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting. Stres kerja adalah kondisi ketergantungan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dari seseorang. Orang-orang yang mengalami stres menjadi *nervous* dan merasakan kondisi kronis (Malayu S.P Hasibuan, 2009: 201)

Stres kerja merupakan suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam (Anoraga, 2008:108). Stres kerja merupakan reaksi-reaksi emosional dan psikologis yang terjadi pada situasi dimana tujuan individu mendapat halangan dan tidak bisa mengatasinya Rivai & Mulyadi, 2005:308). David dan Newstrom (2002 : 368) memberikan definisi tentang stres kerja yaitu suatu kondisi yang mempengaruhi emosi, proses pikiran, dan kondisi fisik seseorang.

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

Robbins (2007:375-377) membagi tiga jenis konsekuensi yang ditimbulkan oleh stres kerja, antara lain yaitu :

a. Gejala fisiologis

Stres menciptakan penyakit-penyakit dalam tubuh yang ditandai dengan peningkatan tekanan darah, sakit kepala, jantung berdebar, bahkan hingga sakit jantung.

b. Gejala psikologis

Gejala yang ditunjukkan adalah ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, suka menunda dan lain sebagainya. Keadaan stres seperti ini dapat memacu ketidakpuasan.

c. Gejala perilaku

Stres yang dikaitkan dengan perilaku dapat mencakup dalam perubahan dalam produktivitas, absensi, dan tingkat keluarnya karyawan. Dampak lain yang ditimbulkan adalah perubahan dalam kebiasaan sehari-hari seperti makan, konsumsi alkohol, gangguan tidur dan lainnya

Berdasarkan hal tersebut dapat diperoleh kesimpulan bahwa stres kerja merupakan suatu kondisi dimana seorang karyawan mengalami 9 gangguan psikologis maupun fisik dalam menghadapi suatu permasalahan atau pekerjaan yang berakibat merusak kinerja karyawan pada tingkat stres yang tinggi namun, pada tingkat tertentu dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pada prakteknya jika stres yang dialami oleh perawat tidak segera teratasi maka akan berdampak buruk terhadap karyawan tersebut.

Karyawan yang berada dalam kondisi stres akan memicu terjadinya *burn out* yang merupakan kondisi awal kemunculan kelelahan emosional.

Dalam model stres kerja yang dikembangkan oleh Ivansevich dan Matteson, “*Organizational Stressor and Heart Disease*”, (dalam Kreitner dan Kinicki, 2005 : 29) penyebab stres antara lain meliputi : Level individual, level kelompok, level organisasional, dan level ekstra organisasional. Stressor level individual yaitu yang secara langsung dikaitkan dengan tugas pekerjaan seseorang (*person-job interface*). Contoh yang paling umum stressors level individual ini adalah :

a. *Role overload*

Merupakan kondisi dimana pegawai memiliki terlalu banyak pekerjaan yang harus dikerjakan atau di bawah tekanan jadwal waktu yang ketat

b. *Role conflict*

Terjadi ketika berbagai macam pegawai memiliki tugas dan tanggung jawab yang saling bertentangan satu dengan yang lainnya. Konflik ini juga terjadi ketika pegawai diperintahkan untuk melakukan sesuatu tugas/pekerjaan yang berlawanan dengan hati nurani

c. *Role ambiguity*

Terjadi ketika pekerjaan itu sendiri tidak didefinisikan secara jelas. Oleh karena pegawai tidak mampu untuk menentukan secara tepat apa yang diminta organisasi dari mereka, maka mereka terus menerus merasa cemas apakah kinerja mereka telah cukup atau belum.

d. *Responsibility for other people*

Hal ini berkaitan dengan kemajuan karir pegawai. Kemajuan karir yang terlalu lambat, terlalu cepat, atau pada arah yang tidak diinginkan akan menyebabkan para pegawai mengalami tingkat stres yang tinggi. Apalagi jika mereka harus bertanggung jawab terhadap karir seseorang yang lain akan menyebabkan level stres menjadi lebih tinggi.

Rivai & Mulyadi, (2012:313) menyebutkan bahwa penyebab stress (stressor) terdiri atas empat hal utama, yakni:

- a. *Extra organizational stressors*, yakni terdiri dari perubahan social teknologi, keluarga, relokasi, keadaan ekonomi dan keuangan, ras dan kelas dan keadaan komunitas/tempat tinggal.
- b. *Organizational stressors*, yang terdiri dari kebijakan organisasi, struktur organisasi, keadaan fisik dalam organisasi, dan proses yang terjadi dalam organisasi.
- c. *Group stressors*, yang terdiri dari kurangnya kebersamaan dalam grup, kurangnya dukungan social, serta adanya konflik intra individu, interpersonal, dan intergroup.
- d. *Individual stressors*, yang terdiri dari terjadinya konflik dan ketidakjelasan peran, serta disposisi individu seperti pola kepribadian tipe A, kontrol personal, *learned helplessness*, efikasi diri dan daya tahan psikologis.

B. Penelitian Terdahulu

Sebagai bahan acuan dalam penelitian ini terdapat beberapa hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan antara lain oleh Ferdy (2017) terkait

tentang kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Danamon cabang Manado. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini dengan teknik regresi linier berganda dengan sampel sebanyak 72 responden menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis menggunakan uji t, variabel kompensasi mempunyai t hitung sebesar 2.718 yang melebihi t tabel sebesar 1.668 dan signifikansi kurang dari 5%. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti apabila semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan, maka akan semakin tinggi kinerja karyawan. Model persamaan ini juga memiliki nilai F sebesar 77.772 dengan signifikansi 0.00 yang berarti model dalam penelitian ini bagus dan fit.

Norfa dkk (2019) juga melakukan penelitian terkait kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Bandar Lampung. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 60 responden. Analisis data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis menggunakan uji t, variabel kompensasi mempunyai t hitung sebesar 0.528 yang lebih kecil dari t tabel sebesar 1.671 dan signifikansi melebihi 5%. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Model persamaan ini memiliki nilai F sebesar 7.219 dengan signifikansi 0.01 yang berarti model dalam penelitian ini bagus dan fit. Hasil dari analisis dengan menggunakan koefisien determinasi menunjukkan bahwa sekitar 45.4% dari

kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan Islam, kompensasi, dan pengembangan produk, sementara 55.5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Amir dkk (2016) melakukan penelitian terkait motivasi terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Daerah Madani provinsi Sulawesi Tengah. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 80 responden. Analisis data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis menggunakan uji t, variabel motivasi mempunyai t hitung sebesar 3.668 yang melebihi t tabel sebesar 1.664 dan signifikansi kurang dari 5%. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti apabila semakin baik motivasi yang diberikan perusahaan, maka akan semakin tinggi kinerja karyawan.

Anriza dkk (2017) juga melakukan penelitian terkait motivasi terhadap kinerja karyawan Kementerian Komunikasi dan Informatika. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis *Structural Equation Model* (SEM). Berdasarkan hasil analisis data menyatakan motivasi justru berpengaruh negatif langsung terhadap kinerja. Dari hasil pengolahan diperoleh koefisien estimasi sebesar -0,055 yang artinya semakin tinggi motivasi akan semakin rendah kinerja secara langsung dan sebaliknya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi tidak sepenuhnya berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini motivasi hanya berperan sebagai pendorong karyawan dalam bekerja lebih giat. Apabila karyawan diberikan

motivasi yang positif oleh pimpinan, maka karyawan pasti akan merasa dihargai sehingga karyawanpun senang dalam bekerja. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Framelita dkk (2017) melakukan penelitian terkait stress kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Negara dan Lelang Manado. Sampel pada penelitian ini berjumlah 34 karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian yaitu menggunakan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis menggunakan uji t, variabel stress kerja mempunyai t hitung sebesar -2.250 yang lebih kecil dari t tabel sebesar 1.690 dan signifikansi melebihi 5%. Hal ini menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, yang berarti apabila semakin rendah stress kerja maka akan semakin tinggi kinerja karyawan dan begitupun sebaliknya. Model persamaan ini juga memiliki nilai F sebesar 6.764 dengan signifikansi 0.00 yang berarti model dalam penelitian ini bagus dan fit.

Cahyana dkk (2017) juga melakukan penelitian terkait stress kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama di Denpasar Timur. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 70 responden yang telah ditentukan dengan metode *single random sampling*. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis Regresi Linier Berganda. Berdasarkan hasil analisis menggunakan uji t, variabel stres kerja mempunyai t hitung sebesar 4.873 yang melebihi t tabel sebesar 1.667 dan signifikansi kurang dari 5%. Hal ini menunjukkan bahwa stress kerja justru mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti apabila semakin tinggi

stress kerja yang dialami karyawan, maka akan semakin tinggi kinerja karyawan.

C. Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja seorang karyawan sangat dipengaruhi oleh banyak hal, oleh karena itu kompensasi, motivasi dan stres kerja memiliki keterkaitan antara satu sama lain. Pemberian kompensasi atau balas jasa yang sesuai kepada karyawan dapat menimbulkan kesenangan bagi karyawan itu sendiri dan akan semakin termotivasi untuk lebih giat bekerja. Ketika seorang karyawan sudah termotivasi untuk bekerja, maka karyawan tersebut akan semangat dalam melakukan pekerjaannya sehingga akan meningkatkan kinerjanya. Begitu juga dengan stres kerja, seorang karyawan akan merasa nyaman dan dapat bekerja dengan maksimal apabila mereka terhindar dari stres saat melakukan pekerjaan.

H₁. Kompensasi, Motivasi dan Stres Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Komunitas Keluarga Gojek 24 Yogyakarta

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi merupakan salah satu cara yang dapat diberikan perusahaan berupa imbalan kepada karyawan. Kompensasi dapat meningkatkan ataupun menurunkan kinerja karyawan. Pemberian kompensasi kepada karyawan perlu mendapatkan perhatian lebih oleh perusahaan. Kompensasi harus memiliki dasar yang kuat, benar dan adil.

Hal tersebut berarti bahwa jika perusahaan memberikan kompensasi kepada karyawan secara adil maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut *Teori Atribusi*, besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan, maka pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan. Bila pemberian kompensasi tidak memadai, kinerja karyawan akan cenderung menurun.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ferdy (2017) terkait kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Danamon Manado. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menyatakan bahwa terdapat hubungan nyata dan positif antara kompensasi dan kinerja karyawan. Selain itu Panjaitan dkk (2018) dalam penelitiannya terkait kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sentral Pembangunan Indonesia juga menyimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti kenaikan kompensasi akan memberikan dampak meningkatkan kinerja karyawannya dan sebaliknya jika kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan kurang atau tidak baik, maka dampak yang terjadi di perusahaan adalah kinerja karyawan akan menjadi rendah.

H₂. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Komunitas Keluarga Gojek 24 Yogyakarta

3. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi menjadi hal yang penting bagi karyawan, karyawan yang termotivasi akan merasa lebih bahagia, sehat dan ingin datang untuk

bekerja. Kurangnya motivasi karyawan dapat berdampak serius bagi tingkat absensi dan keterlibatan karyawan. Semangat kerja karyawan yang rendah dapat merugikan pencapaian tujuan bisnis dan profitabilitas perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan motivasi karyawan agar antara perusahaan dan karyawan dapat berjalan dengan lancar tanpa saling merugikan.

Dengan demikian jelaslah, bahwa dengan motivasi yang tepat maka para pegawai akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin untuk melaksanakan pekerjaannya, karena apabila suatu perusahaan berhasil mencapai tujuannya, maka kepentingan para pegawainya pasti akan terjamin. Dari uraian diatas, maka unsur motivasi sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai, sehingga dapat dicapai tujuan pribadi maupun tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut *Teori Atribusi*, semakin kuat motivasi maka akan semakin tinggi kinerja karyawan. Dengan adanya motivasi kerja maka karyawan akan semakin meningkat kinerjanya. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Amir dkk (2016) terkait motivasi terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Daerah Madani Provinsi Sulawesi Tengah. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menyatakan bahwa terdapat hubungan nyata dan positif antara motivasi dan kinerja karyawan.

Selain itu Juniantara dkk (2015) dalam penelitiannya terkait motivasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi di Denpasar Bali juga menyimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik motivasi yang diberikan kepada karyawan akan memberikan dampak meningkatnya kinerja dan sebaliknya motivasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan kurang atau tidak baik, maka dampak yang terjadi di perusahaan adalah kinerja karyawan akan menjadi rendah.

H₃. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Komunitas Keluarga Gojek 24 Yogyakarta

4. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Stres kerja dapat membantu atau merusak kinerja karyawan, tergantung seberapa besar tingkat stres itu. Pada saat stres rendah atau tidak ada, pekerja pada umumnya bekerja pada tingkat prestasi yang dicapai pada saat itu. Jadi tidak ada dorongan untuk berprestasi lebih dari yang dilakukan selama ini. Stres yang terlalu berat dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Akibatnya pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu prestasi kerja.

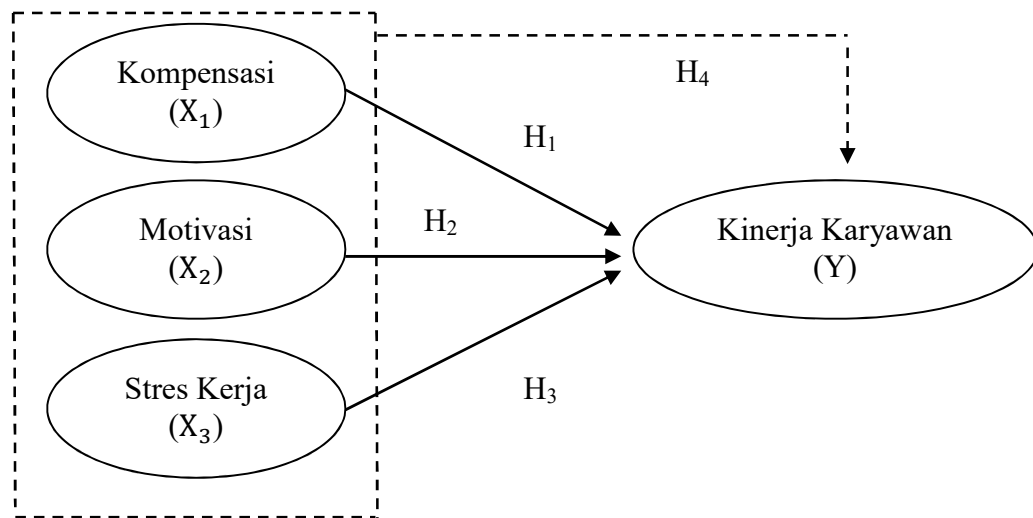
Akhirnya, bila stres menjadi terlalu besar, kinerja akan mulai menurun, karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Akibat paling ekstrim, adalah kinerja menjadi nol, karena karyawan menjadi sakit atau tidak kuat bekerja lagi, putus asa, keluar atau “melarikan diri” dari pekerjaan dan mungkin diberhentikan.

Menurut *Teori Atribusi*, jika stress kerja meningkat maka akan mengurangi kinerja karyawan. Dan juga sebaliknya jika stress kerja menurut maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Framelita dkk (2017) terkait stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Selain itu Novita dkk (2018) dalam penelitiannya terkait stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Stasiun Manggarai juga menyimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti kenaikan stres kerja akan memberikan dampak menurunnya kinerja karyawan dan sebaliknya jika stres kerja yang dialami karyawan rendah, maka dampak yang terjadi di perusahaan adalah kinerja karyawan akan menjadi semakin tinggi.

H₄. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada Komunitas Keluarga Gojek 24 Yogyakarta

D. Kerangka Pikir

Berdasarkan landasan teori dan berdasarkan hipotesis yang telah dijelaskan, diantaranya Kompensasi, Motivasi dan Stress Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Maka dapat disusun kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Pikir

Keterangan:

- = Berpengaruh secara parsial
----- = Berpengaruh secara simultan

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan saat ini adalah penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya. Pendekatan analisis yang digunakan adalah analisis statistik, dimana metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey. Menurut Sugiyono (2012:70) penelitian survey adalah penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpulan data.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian oleh peneliti karena dipandang sebagai sebuah lingkungan penelitian (Sugiyono, 2016:297). Seluruh anggota Komunitas Keluarga Gojek 24 Yogyakarta sebanyak 127 orang merupakan populasi dalam penelitian ini dan sumber data berasal dari pengurus Komunitas Keluarga Gojek 24 Yogyakarta pada tahun 2020.

2. Sampel

Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian anggota Komunitas Keluarga Gojek 24 Yogyakarta pada tahun 2020. Teknik dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik *purposive*

sampling. Teknik *purposive sampling* menurut (Sugiyono, 2016: 68) adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan kriteria tertentu yang dianggap dapat memberikan jawaban atas rumusan masalah dengan cara terbaik. Adapun kriteria sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. *Driver* Gojek aktif anggota komunitas Keluarga Gojek 24 Yogyakarta.
2. *Driver* Gojek yang belum pernah mengalami *suspensi* selama tahun 2020.
3. *Driver* Gojek yang memenuhi data-data lengkap untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini.
4. Pekerjaan utama sebagai *driver* Gojek dan tidak memiliki pekerjaan lain.

Jumlah anggota komunitas Keluarga Gojek 24 Yogyakarta sebanyak 127 anggota. Dari jumlah tersebut peneliti mengambil sampel data sebanyak 68 anggota yang dianggap sesuai dengan kriteria. Mengingat anggota yang lain tidak masuk dalam kriteria dan banyak anggota yang sudah jarang aktif serta sulit di cari informasinya.

C. Jenis dan Sumber data

Data adalah semua keterangan seseorang yang dijadikan responden maupun yang berasal dari dokumen – dokumen baik dalam bentuk statistik maupun dalam bentuk lainnya guna keperluan penelitian. Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer. Data primer adalah data yang berasal langsung dari responden. Data responden sangat diperlukan

untuk mengetahui tanggapan responden mengenai kinerja karyawan pada Komunitas Keluarga Gojek 24 Yogyakarta yang dilihat dari kompensasi, motivasi dan stres kerja.

D. Metode Pengumpulan Data

1. Studi Pustaka

Hal ini untuk memperoleh data serta informasi yang berhubungan terhadap materi penelitian, yang dilakukan dengan cara mempelajari jurnal – jurnal, buku – buku dan hasil laporan lainnya yang terdapat referensi.

2. Kuesioner

Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan tertulis kepada sejumlah sampel yang telah ditentukan pada Komunitas Keluarga Gojek 24 Yogyakarta, dengan mengisi dan mengikuti panduan yang ada pada kuesioner. Pertanyaan-pertanyaan pada angket tertutup menggunakan skala Likert 1-5 dengan menggunakan pernyataan berskala. Jawaban untuk setiap instrument skala likert mempunyai gradasi dari negatif sampai positif. Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban tersebut diberi skor mulai dari sangat tidak setuju dengan nilai 1 dan sangat setuju dengan nilai 5.

E. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan spesifikasi dari variabel-variabel penelitian yang secara nyata berhubungan dengan realitas yang akan diukur dan merupakan manifestasi dari hal-hal yang akan diamati oleh

peneliti berdasarkan sifat yang didefinisikan dan diamati sehingga terbuka untuk diuji kembali oleh penelitian lain (Sugiyono, 2014). Definisi operasional di dalam penelitian ini meliputi :

1. Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan adalah persepsi responden terhadap hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapaitujuan organisasi.

Menurut Robbins, (2016:263), Indikator yang diukur berdasarkan persepsi karyawan tentang kinerja antara lain :

- a. Pencapaian target kerja
- b. Bekerja sesuai prosedur
- c. Tepat waktu dalam penyelesaian pekerjaan
- d. Inisiatif dan kreatif dalam bekerja
- e. Bersemangat dalam melakukan pekerjaan

2. Kompensasi

Kompensasi adalah imbalan yang diberikan perusahaan terhadap karyawan untuk memberikan hasil kerja yang lebih maksimal, sehingga karyawan dapat menyelesaikan tanggung jawab yang sudah ditentukan perusahaan.

Menurut Simamora, (2015:445), Indikator yang diukur berdasarkan persepsi karyawan tentang kompensasi antara lain :

- a. Penghasilan sesuai harapan
- b. Penghasilan sesuai beban kerja

- c. Pemberian bonus
- d. Pemenuhan fasilitas dan kebutuhan kerja
- e. Tunjangan sesuai dengan harapan

3. Motivasi

Motivasi adalah persepsi responden tentang dorongan untuk melaksanakan tugas dan kesediaan untuk mengeluarkan upaya yang tinggi dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Sondang P. Siagian, (2008:138), Indikator yang diukur berdasarkan persepsi karyawan tentang motivasi antara lain :

- a. Prestasi kerja yang dihasilkan
- b. Pengakuan atas kinerja
- c. Perasaan aman dan nyaman
- d. Tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan
- e. Dorongan untuk bekerjasama dengan organisasi

4. Stres Kerja

Stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasa mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam.

Menurut Robbins, (2006), Indikator yang diukur berdasarkan persepsi karyawan tentang stres kerja antara lain :

- a. Beban kerja faktor internal
- b. Beban kerja faktor eksternal
- c. Ketersediaan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan

- d. Balas jasa yang adil
- e. Tingkat kesulitan pekerjaan yang diberikan

F. Alat Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Ghozali, Imam (2013) menjelaskan uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan uji validitas menggunakan *Pearson Correlation* dengan bantuan program SPSS 25.0. Pengukuran dilakukan dengan mengkorelasikan skor butir pertanyaan dengan total skor variabel independen maupun variabel dependen. Pengujian dalam penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi 5%.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2013) reliabilitas sendiri sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal ketika jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Maka semakin tinggi tingkat reliabilitas suatu alat pengukur maka semakin stabil pula alat pengukur tersebut. Adapun cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner

dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus koefisien *Alpha Cronbach*. Dalam SPSS diberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α), suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Conbarch Alpha* $> 0,70$ (Ghozali, 2011 : 48).

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Model regresi merupakan model yang digunakan untuk menganalisis pengaruh dari berbagai variabel indeenden terhadap satu variabel dependen. Dalam penelitian ini terdapat beberapa variabel bebas yaitu kompensasi (X_1), motivasi (X_2) dan stress kerja (X_3), berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja (Y). Ada pun bentuk persamaan regresi linier berganda yang terstandarisir dan digunakan dalam penelitian ini, sebagai berikut (Ferdinand, 2011) :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Dimana :

Y = kinerja

a = konstanta

b_1 = koefisien regresi dari variabel X_1 (kompensasi)

b_2 = koefisien regresi dari variabel X_2 (motivasi)

b_3 = koefisien regresi dari variabel X_3 (stres kerja)

X_1 = kompensasi

X_2 = motivasi

X_3 = stres kerja

e = *error term*

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2013). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang mendekati nol berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

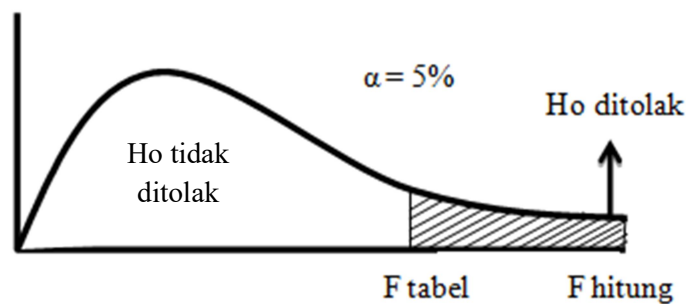
Uji R^2 menunjukkan potensi pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependent. Besarnya koefisien dari 0 sampai 1, semakin mendekati 0 koefisien determinasi semakin kecil pengaruhnya terhadap variabel bebas, sebaliknya mendekati 1 besarnya koefisien determinasi semakin besar pengaruhnya terhadap variabel bebas (Ghozali, 2013).

4. Uji F (*Goodnes Of Fit*)

Uji statistik F pada dasarnya digunakan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual (*Goodness of fit*) (Ghozali, 2013). Uji F menguji apakah variabel independen yang mampu menjelaskan variabel dependen secara baik atau menguji apakah model yang digunakan telah *fit* atau tidak (Ghozali, 2013). Menentukan F tabel dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikan sebesar 5% dengan

derajat kebebasan pembilang (df) = k dan derajat kebebasan penyebut (df) = $n-k-1$ dimana k adalah jumlah variabel dependen yang diteliti. Pengujian dilakukan dengan cara membandingkan dengan kriteria :

- 1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, atau $p-value < \alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima, artinya model yang digunakan bagus (*fit*).
- 2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, atau $p-value > \alpha = 0,05$, maka H_0 tidak dapat ditolak atau H_a tidak diterima, artinya model yang digunakan tidak bagus (tidak *fit*).



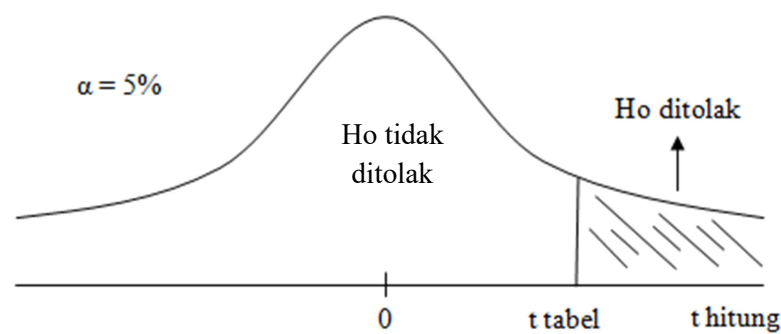
Gambar 3.1
Penerimaan Uji F

5. Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2013). Uji statistik t digunakan untuk mengukur signifikansi pengaruh pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan perbandingan nilai t hitung masing-masing koefisien regresi dengan t tabel (nilai kritis) sesuai dengan tingkat signifikansi 5% dengan derajat kebebasan $df = n-1$ dimana n

menunjukkan banyaknya responden. Hipotesis positif ditunjukkan dengan kriteria :

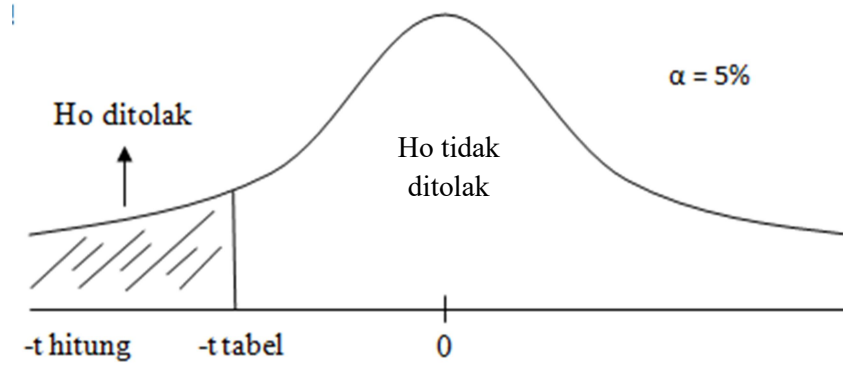
- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $p-value < \alpha = 5\%$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $p-value > \alpha = 5\%$ maka H_0 tidak dapat ditolak atau H_a tidak diterima, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.



Gambar 3.2
Penerimaan Uji t (hipotesis positif)

Sedangkan hipotesis negatif ditunjukkan dengan kriteria :

- 1) Jika $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $p-value < \alpha = 5\%$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- 2) Jika $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ atau $p-value > \alpha = 5\%$ maka H_0 tidak dapat ditolak atau H_a tidak diterima, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.



Gambar 3.3
Penerimaan Uji t (hipotesis negatif)

BAB V

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan uji regresi linear berganda dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.
2. Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.
3. Stress Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan.

B. Saran

Berdasarkan pada kesimpulan yang diambil, maka selanjutnya dapat diusulkan beberapa saran yang mungkin dapat dilakukan dan bermanfaat sebagai berikut:

1. Komunitas Keluarga Gojek 24 Yogyakarta hendaknya meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan kompensasi kompensasi atau imbalan yang cukup dan adil, malah kalau bisa cukup kompetitif di banding dengan organisasi atau perusahaan lain, sehingga karyawan mempunyai motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu Komunitas Keluarga Gojek 24 Yogyakarta juga hendaknya memperhatikan kebutuhan keamanan dan keselamatan sehingga karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan aktifitas pekerjaanya di kantor sehingga tidak menimbulkan stress kerja.
2. Peneliti selanjutnya disarankan untuk meneliti lebih dalam mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan menggunakan variabel independen yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A.Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT.Remaja Rosda Karya, Bandung
- Aldridge, E.John. dan Sutojo, Siswanto. (2015). *Good Corporate Governance : Tata Kelola Perusahaan yang Sehat*, Jakarta : Damar Media Pustaka.
- Amir, Abdul Wahid Syafar dan Saharuddin Kaseng. 2016. “pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi dan Beban Kerja Pegawai di Rumah Sakit Daerah madani Provinsi Sulawesi tengah”. *e-Jurnal Katalogis Universitas Tadaluko*. Vol.4 No.7. Hal 44-50. ISSN: 2302-2019
- Anriza Julianry, Rizal Syarief dan M.Joko Affandi. 2017. “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi dan Informatika”. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen Institut Pertanian Bogor*. Vol.3 No.2. Hal 236-245. E-ISSN: 2460-7819. P-ISSN: 2528-5149
- Augusty Ferdinand. 2011, *Metode Penelitian Manajemen Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi Ilmu Manajemen*, Edisi 3, AGF Books, Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro, Semarang.
- Davis, K. & Newstrom, J.W. (2002). *Perilaku dalam Organisasi* (terjemahan Agus Darma). Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ferdy Roring. 2017. “Pengaruh Kepemimpinan, Pembagian Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Danamon Cabang Manado”. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi Manado*. Vol.4 No.3. Hal 144-154. ISSN : 2356-3966
- Framelita Mariana Wala, Yantje Uhing dan Genita Lumintang. 2017. “Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado”. *Jurnal EMBA Universitas Sam Ratulangi Manado*. Vol.5 No.2. Hal 2752-2760. ISSN 2303-1174
- Handoko, T. Hani, 2014 “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Cetakan IX Jilid I BPFE UGM, Yogyakarta.

- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- I Gede Sudha Cahyana dan I Ketut Jati. 2017. “Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama di Denpasar Timur)”. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*. Vol.18 No.2. Hal 1314-1342. ISSN: 2302-8556
- Kreitner, Robert and Angelo Kinicki. 2005. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nawawi, Hadari, 2011, *Manajemen Sumber Daya manusia*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Norfa Maliarosa Hasibuan. 2019. “Pengaruh Kepemimpinan Islam, Kompensasi dan Pengembangan Produk Terhadap Kinerja Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syari’ah Bandar Lampung”. *Jurnal Psikologi Universitas Muhammadiyah Lampung*. Vol.1 No.2. ISSN 2655-6936
- Robbins, Stephen P. & Judge, Timothy A. 2007. *Perilaku Organisasi*, buku 2. Jakarta: Salemba Empat.
- R.Terry, George dan Leslie W.Rue. *Dasar-Dasar Manajemen*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2010)
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Sadili Samsudin, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit: CV Pustaka Setia.
- Septawan. (2014), *Manajemen Personalita dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE, Pers
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung
- Veithzal Rivai, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Cetakan Pertama, Jakarta, PT. Raja GrafindoPersada
- Winardi, J. 2011. *Motivasi dan pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.