

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum PT. Ramayana Lestari Semtosa, Tbk

##### 1. Sejarah PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk

Ramayana *Departement Store* didirikan oleh Paulus Tumewu pada tahun 1974, berawal dari sebuah toko busana sederhana di Jl. H. Agus Salim (Sabang) Jakarta Pusat. Kiprah usaha Paulus di bisnis eceran ini boleh dikatakan tidak terlepas dari latar belakang keluarganya sendiri yang sebagian besar memang bergelut dalam usaha eceran. Mereka telah membayangkan sebuah *Departement Store* yang menjual barang-barang berkualitas dengan harga terjangkau untuk segmen berpenghasilan menengah ke bawah. Dari hasil kerja kerasnya bersama istrinya, (Lie Cuan), bapak Paulus berhasil mewujudkan sebuah toko yang diberi nama Ramayana. Saat itu tokonya hanya memperkerjakan sekitar 40 tenaga kerja. Paulus ini boleh dikatakan memulai segalanya dari awal sekali. Kendati masih berbentuk sebuah toko kecil pada waktu itu Ramayana sudah menerapkan prinsip Swalayan (melayani sendiri) meski dalam taraf kecil-kecilan.

Seiring dengan bergesernya perekonomian didalam negeri, konsumen Indonesia tampak mengenali konsep Toserba. Menyadari kenyataan itu, Paulus juga mulai berpikir untuk memperluas usahanya dengan membuka satu cabang Ramayana dikawasan Blok M. Sejalan dengan hadirnya cabang Ramayana ini pada tahun 1978, Paulus juga mulai memberi bendera bagi usahanya dengan nama PT. Ramayana Lestari sentosa,Tbk. Serta anak perusahaan Ramayana lainnya yang diberi nama Robinson dan Cahaya dibawah bendera PT. Ramayana Grup. Mereka membuka toko pertama mereka yang khusus terutama di garmen dan pakaian di jalan Sabang. Mereka bernama "*Ramayana Fashion Store*". Dengan

pertumbuhan yang baik dari toko, bisnis baru yang ditambahkan produk yang selaras dengan fokus bisnis asli, yang garmen dan pakaian.

Pada tahun 1985, mode pakaian seperti sepatu, tas, aksesoris diperkenalkan. Bergerak maju dengan optimisme, Ramayana juga memperluas *coverage area* nya, pada tahun yang sama toko *outlet* pertama diluar Jakarta dibuka di Bandung. Pada tahun 1989 Ramayana telah menjadi jaringan ritel, yang terdiri dari 15 gerai dan memperkerjakan sebanyak 2.500 pekerja. Berbagai produk yang dijual juga menjadi lebih luas untuk mencakup kebutuhan rumah tangga, mainan dan alat tulis. Tidak lama kemudian pada tahun 1993 pusat perbelanjaan *one stop shopping* dilaksanakan disetiap toko Ramayana karena terjangkau produk dan harga yang terjangkau. Ramayana terus tumbuh, meliputi kota-kota lebih banyak dan membangun jaringan ritel yang lebih besar. Saat ini, Ramayana mengoperasikan 115 gerai di 42 kota besar dengan total area penjualan kotor sebesar 765.735 meter persegi, yang memperkerjakan 17.867 karyawan. Perusahaan tradisional telah berkembang menjadi bisnis raksasa ritel modern. Cerita mengesankan pertumbuhan Ramayana atas waktu yang relatif singkat dari sebagian besar kontribusi dari kerja keras, dedikasi karyawan dan fokus bisnis yang terus berlangsung yang pada penyediaan penghasilan dasar menengah kebawah dengan nilai yang sangat baik untuk barang dagangan uang dengan menyediakan produk-produk berkualitas dengan harga terjangkau. Berikut ini beberapa jumlah gerai dari PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Sumber Data dari kepala Sumber Daya Manusia PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk cabang Kudus.

**Tabel 4.1**

Gerai atau Cabang PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk

NO	kode	Alamat
1	C001	Jl. Taman Mini Raya – Jakarta
2	R02	Pulo Gadung Trade Center, Jl. Raya Bekasi km 21, Pulogadung – Jakarta
3	R05	Jl. Hasanuddin Bawah Terminal Blok M Mall – Jakarta
4	R06	Jl. Pahlawan No.1000, BSD – Tangerang
5	R08	Jl. H. Agus Salim No. 34-38 – Jakarta
6	R10	Jl. Pasar Palmerah Lt. 2 – Jakarta
7	R11	Jl. Raya Ragunan No. 113, Pasar Minggu – Jakarta
8	R12	Jl. Pasar Baru No. 69 – Jakarta
9	R13	Jl. Raya Bogor, Pasar Kramat Jati, Lt. 1 – Jakarta
10	R14	Jl. Tanjung Duren Barat, Pasar Kopro Lt. 2-3 – Jakarta
11	R15	Jl. Dewi Sartika No. 1- Bogor
12	R20	Jl. Ciputat Raya, Plaza Ciputat Raya – Tangerang
13	R21	Jl. Ir. H. Juanda, Pratama Plaza – Bekasi
14	R22	Jl. Ragunan, ex Terminal Pasar Minggu – Jakarta
15	R24	Jl. Raya Pondok Gede, samping Terminal – Jakarta
16	R25	Jl. Surya Kencana No. 3 – Bogor
17	R26	Jl. Merdeka, dekat Terminal Cimone – Tangerang
18	R29	Jl. Kramat Jaya, Tugu Koja, Tanjung Priok – Jakarta
19	R30	Jl. Antasari no.1, Plaza Mitra – Banjarmasin
20	R31	Jl. Daan Mogot Raya, Kodim – Tangerang
21	R32	Jl. Tebet Raya Dalam, Pasar Tebet – Jakarta
22	R33	Jl. Yos Sudarso, Koja Plaza, Tanjung Priok – Jakarta
23	R34	Jl. Margonda Raya, Plaza – Depok

24	R35	Jl. Raya Serang, Mal Cilegon – Cilegon
25	R36	Jl. Jend. A. Yani, Jambu Dua – Bogor
26	R37	Jl. Raya Cibitung – Bogor
27	R38	Jl. I Gusti Ngurah Rai, Klender – Jakarta
28	R39	Jl. Veteran – Padang
29	R40	Jl. Lingkar Luar Barat, Cengkareng Timur – Jakarta
30	R41	Jl. Pattimura, Sutomo, Pantuan - Pematang Siantar
31	R42	Jl. Raya Bogor, Graha Cijantung – Jakarta
32	R43	Jl. Raya Jakarta-Bogor, Cibinong
33	R44	Jl. Pondok Raya, Plaza Bintaro, Bintaro
34	R45	Jl. Sultan Toha – Jambi
35	R46	Jl. Dr. Muwardi II, Pasar Muka – Cianjur
36	R47	Jl. Lapangan Tembak, Cibubur
37	R48	Jl. R. Intan, Pasar Bawah, Tanjung Karang – Lampung
38	R49	Jl. HOS Cokroaminoto, Ciledug – Tangerang
39	R50	Jl. Andi Pettarani; Panakukang Mas – Makasar
40	R51	Jl. Sukarno, Plaza Muara Rapak – Balikpapan
41	R52	Jl. Pasar Pangkal Pinang, Bangka
42	R54	Jl. Letkol Iskandar, Kompleks Ilir Barat Permai – Palembang
43	R55	Jl. Pulau Irian – Samarinda
44	R57	Jl. Tanjung Pura – Pontianak
45	R58	Jl. Sisingamangaraja – Medan
46	R60	Jl. Gajah Mada, Pasar Simpang 3 – Tarakan
47	R61	Jl. Lalamentik, Floabamora Mal – Kupang
48	R62	Jl. Iskandar Muda, Plasa Medan Baru – Medan
49	R63	Jl. P. Antasari, Pasar Sentra Antasari – Banjarmasin
50	R65	Jl. Aksara No. 2 – Medan

51	R66	Jl. Pemuda – Padang
52	R67	Jl. Tuparev – Karawang
53	R68	Jl. Altenatif, Cileungsi
54	R70	Jl. Pengayoman – Makasar
55	R71	Jl. Juanda – Bogor
56	R73	Jl. Emmy Saelan – Palu
57	R74	Jl. R.E Martadinata, Cikarang
58	R75	Jl. Veteran, Kel Kota Baru – Serang
59	R77	Jl. A.Yani. No. 1, Kel Benteng Pasar Atas - Bukit Tinggi
60	RB21	Jl. Komplek Jodoh, Marina – Batam
61	RB22	Jl. Bungur Asih – Surabaya
62	RB23	Jl. Raya Krian, Kompleks Pasar Krian
63	RB26	Jl. Wiratno - Tanjung Pinang
64	RB27	Jl. Diponegoro – Sidoarjo
65	RB28	Jl. Simpang Tujuh – Kudus
66	RB29	Jl. Jend. Sudirman – Denpasar
67	RB30	Jl. Kawasan Komersil Muka Kuning – Batam
68	RB31	Jl. Bubutan no 1-7 – Surabaya
69	RB07	Jl. Pasuketan, Mal Cirebon, Lt. 1 – Cirebon
70	RB09	Jl. Malioboro No. 124 – Yogyakarta

Sumber Data : Sumber Daya Manusia Ramayana Lestari Sentosa, Tbk.

## 2. Sejarah Singkat PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Cabang Kudus

Ramayana Mall Kudus dibuka Grand Opening pada 22 Agustus 2001 berada di Jl. Simpang Tujuh Demaan, Kudus, Jawa Tengah. Dengan luas area 4.400 meter persegi yang terdiri dari empat lantai.

- Lantai satu : produk-produk pakaian wanita, yang terdiri dari pakaian remaja, dewasa, dan pakaian dalam wanita serta informasi customer service ramayana.

- Lantai dua : produk-produk pakaian pria, yang terdiri dari pakaian remaja, dewasa, dan pakaian dalam pria.
- Lantai tiga : produk-produk sepatu dan sandal, yang terdiri dari sepatu dan sandal pria, wanita, maupun anak-anak.
- Lantai empat: produk-produk pakaian anak-anak dan arena bermain anak Zone 2000.

Gedung yang ditempati Ramayana mall Kudus merupakan milik PT. Jakarta Intiland, yang masih satu keluarga dengan Ramayana. Selain Ramayana mall kudus, yang membuka gerai di mall itu adalah *Kentucky Fried Chicken*. Ramayana Mall Kudus yang memiliki karyawan sebanyak 243 yang terdiri dari Staf Ramayana 8 orang, karyawan Pramuniaga 86 orang dan karyawan konsinyasi 149 orang.<sup>2</sup>

### 3. Visi dan Misi Perusahaan

PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk memiliki visi dan misi agar perusahaan memiliki tujuan yang lebih jelas dan terarah. Visi dan misi PT. Ramayana Lestari Sentosa , Tbk sebagai berikut:<sup>3</sup>

#### VISI

Kami bertekad untuk memperkuat posisi. Kami sebagai peritel terbesar di Indonesia dan paling menguntungkan di sektor kami dengan pengendalian biaya, meningkatkan layanan pelanggan, mengembangkan sumberdaya manusia kami dan mempertahankan hubungan saling menguntungkan dengan pemasok dan rekan bisnis. Tujuan akhir kami adalah untuk memaksimalkan nilai pemegang saham.

#### MISI

---

<sup>2</sup> Sumber Data dari kepala Sumber Daya Manusia PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk cabang Kudus.

<sup>3</sup> Sumber Data dari kepala Sumber Daya Manusia PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk cabang Kudus.

Kami adalah rantai perusahaan ritel berkomitmen untuk melayani kebutuhan menengah rendah dan berpenghasilan rendah segmen dengan menyediakan berbagai nilai untuk uang dan barang dagangan layanan pelanggan yang sangat baik

#### 4. Struktur Organisasi Perusahaan

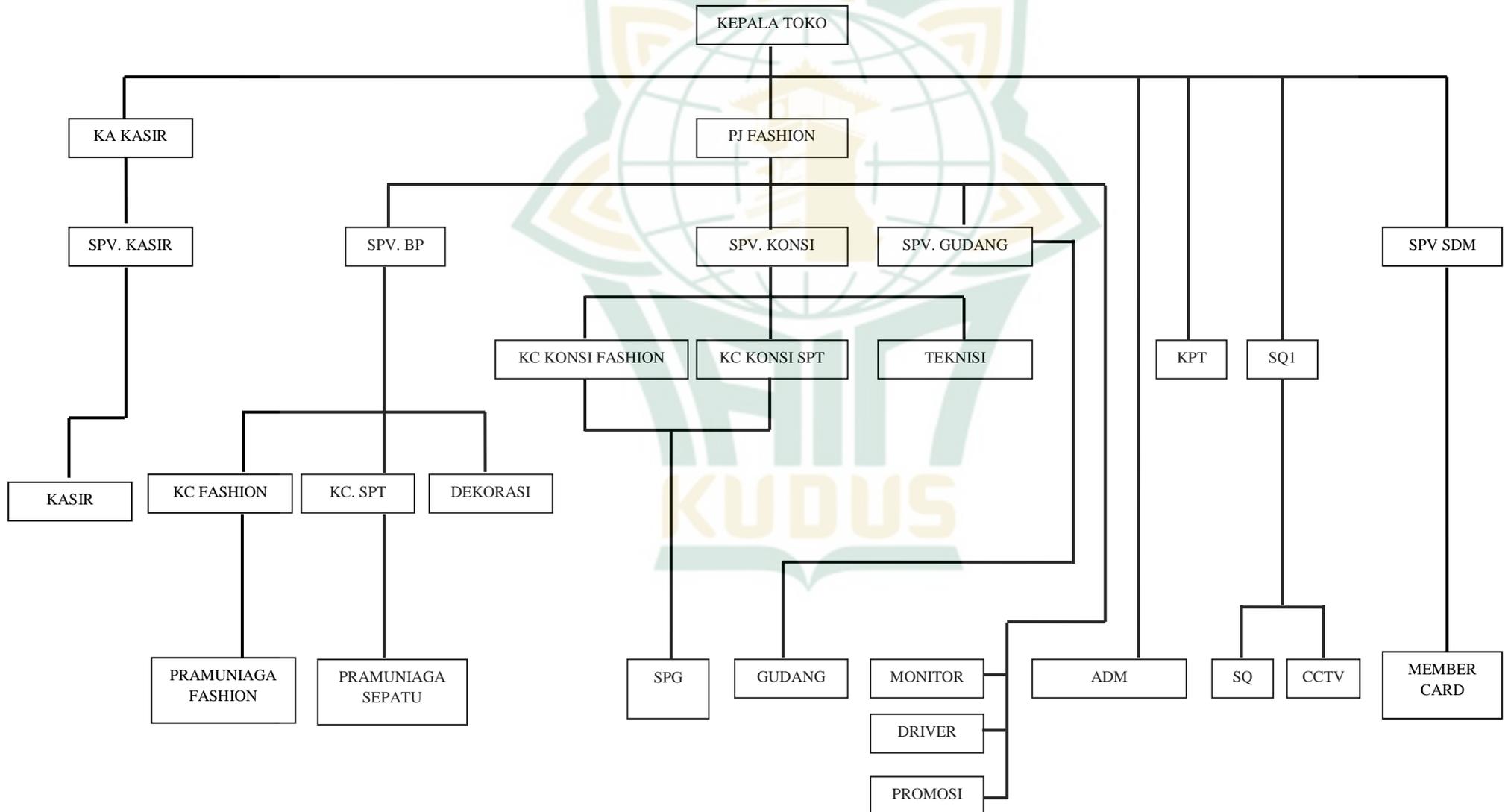
Struktur organisasi yang dimiliki oleh Ramayana Mall Kudus di pimpin oleh seorang manajer yang disebut *store manajer* atau kepala toko. Adapun struktur organisasi Ramayana Mall Kudus adalah sebagai berikut:<sup>4</sup>



---

<sup>4</sup>Sumber Data dari kepala Sumber Daya Manusia PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk cabang Kudus.

**STRUKTUR ORGANISASI RAMAYANA  
RB 28 KUDUS (TOKO B)**



Dekripsi Jabatan diantaranya sebagai berikut:<sup>5</sup>

1. Kepala Toko/ *store manager*

Jabatan ini adalah jabatan tertinggi di Ramayana. Kepala toko bertugas mengkoordinasi dan bertanggung jawab atas seluruh kegiatan operasional toko.

2. Penanggung Jawab Fashion

Penganggung jawab fashion disini merangkap jabatan sebagai *asisten manager*. orang yang bertugas mengontrol aktivitas bawahannya dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya diarea fashion.

3. Supervisor beli putus

Orang yang membawahi KC dan pramuniaga. Supervisor beli putus bertugas mengatur bawahannya dalam melaksanakan tugasnya. Membuat laporan hasil penjualan serta memesan barang kepada MD (*merchandiser Display*) untuk konternya

4. Kepala konter fashion

Orang yang membawahi pramuniaga. Orang yang bertugas mengatur bawahannya dalam melaksanakan tugasnya. Membuat laporan hasil penjualan serta memesan barang fashion.

5. Kepala konter sepatu

Orang yang membawahi pramuniaga. Orang yang bertugas mengatur bawahannya dalam melaksanakan tugasnya. Membuat laporan hasil penjualan serta memesan barang sepatu.

6. Pramuniaga Fashion

Orang yang bertugas melayani customer dalam penjualan barang dikonter dan membuat laporan hasil penjualan, serta melaporkan barang *fast moving* dan *slow moving* yang berada dikonter fashion.

7. Pramuniaga sepatu

---

<sup>5</sup>Sumber Data dari kepala Sumber Daya Manusia PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk cabang Kudus.

Orang yang bertugas melayani customer dalam penjualan barang dikonter dan membuat laporan hasil penjualan, serta melaporkan barang *fast moving* dan *slow moving* yang berada dikonter sepatu.

8. Dekorasi

Orang yang bertugas menyiapkan bahan/material promosi (acara maupun season).

9. Supervisor konsinyasi

Orang yang membawahi KC konsinyasi dan karyawan konsinyasi (SPG/SPB). Supervisor konsinyasi bertugas mengatur bawahannya dalam melaksanakan tugasnya. Membuat laporan hasil penjualan serta memesan barang kepada supplier masing-masing brand.

10. Kepala konter fashion konsinyasi

Orang yang membawahi karyawan konsinyasi (SPG/SPB). Orang yang bertugas mengatur bawahannya dalam melaksanakan tugasnya. Membuat laporan hasil penjualan serta memesan barang fashion kepada suplayer masing-masing brand area fashion.

11. Kepala konter sepatu konsinyasi

Orang yang membawahi karyawan konsinyasi (SPG/SPB). Orang yang bertugas mengatur bawahannya dalam melaksanakan tugasnya. Membuat laporan hasil penjualan serta memesan barang fashion kepada suplayer masing-masing brand area sepatu.

12. Karyawan konsinyasi (SPG/SPB)

Orang yang bertugas melayani customer dalam penjualan barang dikonter dan membuat laporan hasil penjualan, serta melaporkan barang *fast moving* dan *slow moving* kepada supplier masing-masing brand.

13. Teknisi

Orang yang bertugas mengecek dan memperbaiki peralatan yang berhubungan dengan mekanik dan listrik. (missal : escalator, genset, AC, lampu, dll)

14. Supervisor Gudang

Bertanggung jawab kepada *assisten manager* dan *Store manager*. Orang yang bertugas dan bertanggung jawab serta mengawasi terhadap penerimaan barang dan pengeluaran barang baik dari pusat maupun supplier.

15. Gudang

Orang yang bertugas ditempat penyimpanan stock barang sebelum masuk ke konter. Melaporkan administrasi barang yang masuk dan barang yang keluar dari gudang.

16. Monitor

Orang yang bertugas memberikan informasi kepada customer dan program promosi yang ada di toko, (barang diskon)

17. Driver

Orang yang bertugas mengantar staff kemanapun untuk urusan pekerjaan. ( misal : menukarkan uang, pergi ke kantor pajak, pergi ke kantor bpjs dan undangan-undangan lainnya)

18. Promosi

Orang yang bertugas memberikan brosur di jalan, memasang spanduk acara di pinggir jalan dan promosi ke sekolah-sekolah jika ada lomba mewarnai untuk tingkat TK.

19. Administrasi

Orang yang bertugas mempersiapkan dan membuat laporan operasional toko.

20. KPT (Kasir Pengawas Toko)

Orang yang membawahi kasir, yang bertugas melakukan pengawasan di kassa dan menyelesaikan masalah yang ada di kasir.

21. SQ (Security)

Orang yang memimpin seluruh security dan pengawas cctv. Yang bertugas mengamankan dan mengontrol jalannya operasional toko (karyawan, customer, dan barang).

22. Supervisor SDM

Orang yang bertugas menyelesaikan permasalahan ketenagakerjaan di toko dan mengkoordinasi serta mengontrol seluruh aktifitas karyawan toko (misal : absensi, Cuti, mangkir dll)

23. Member card

Orang yang bertugas mempromosikan member card kepada customer untuk menggunakannya dengan ketentuan mendapatkan poin setiap belanja dan promosi acara diskon yang dikaitkan dengan member card.

24. Kepala Kasir/ JSK (Junior Supervisor Kasir)

Orang yang membawahi supervisor kasir dan kasir. orang yang bertanggung jawab dan Bertugas mengawasi dan mengatur jadwal kegiatan bagian kasir.

25. Supervisor kasir

Orang yang membawahi kasir. orang yang bertugas mengawasi kasir dan melaporkan bagian administrasi keuangan. Serta menyelesaikan masalah yang berhubungan dengan keuangan.

26. Kasir

Orang yang bertugas ditempat transaksi pembayaran barang customer.

## **B. Gambaran Umum Responden**

Sebagaimana dikemukakan pada bab sebelumnya, pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk cabang Kudus. Penentuan jenis populasi ini didasarkan atas alasan bahwa yang diuji adalah kompetensi, kompensasi dan stres kerja di Ramayana Kudus. Sehingga data yang terkumpul bisa valid dan reliabel. Dari 60

kuesioner yang tersebar, semuanya kembali kepada peneliti. Sehingga data yang diolah dalam penelitian ini sebanyak 60 responden.

Analisis ini menggambarkan tentang karakteristik responden yang diteliti. Analisis karakteristik responden digunakan untuk memberikan gambaran responden, apakah dengan karakteristik responden yang berbeda-beda mempunyai penilaian yang sama ataukah tidak. Dalam penelitian ini yang dijadikan sebagai karakteristik responden tersebut antara lain : jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja di PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk cabang Kudus.

### 1. Jenis Kelamin

Berdasarkan karakteristik responden, terdiri dari dua kelompok yaitu responden laki-laki dan perempuan yang seluruh jumlahnya 60 responden, disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 4.2**

#### **Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	11	18%
Perempuan	49	82%
Jumlah	60	100%

*Sumber : Data primer yang diolah, 2018*

Dari tabel 4.2 di atas dapat diketahui bahwa dari 60 responden yang menjadi sampel, responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 11 orang atau 18%, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 49 orang atau 82% dari keseluruhan sampel.

## 2. Usia

Dalam klasifikasi ini, usia dikelompokkan menjadi lima kelompok, seperti yang tercantum pada tabel berikut:

**Tabel 4.3**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah	Presentasi
< 21 tahun	17	28%
21-25 tahun	31	52%
26-30 tahun	8	13%
31-35 tahun	3	5%
> 35 tahun	1	2%
Jumlah	60	100%

*Sumber : Data primer yang diolah, 2018*

Berdasarkan tabel 4.3 diatas dapat diketahui bahwa responden yang berusia kurang dari 20 tahun yakni sebanyak 17 orang atau 28%, responden yang berusia 21-25 tahun sebanyak 31 orang atau 52%, responden yang berusia 26-30 tahun sebanyak 8 orang atau 13%, responden yang berusia 31-35 tahun sebanyak 3 orang atau 5%. Dan responden yang berusia lebih dari 35 tahun sebanyak 1 orang atau 2%. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berusia antara 21-25 tahun yakni sebanyak 31 orang atau 52%.

## 3. Pendidikan Terakhir

Dalam klasifikasi ini, pendidikan terakhir dibagi menjadi lima kelompok, seperti yang tercantum dalam tabel berikut:

**Tabel 4.4****Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentasi
SMA	56	93%
DI/DII	1	2%
DIII	0	0%
S1	3	5%
S2	0	0%
Jumlah	60	100%

*Sumber : Data primer yang diolah, 2018*

Berdasarkan tabel 4.4 diatas dapat diketahui bahwa responden yang berpendidikan SMA sebanyak 56 orang atau 93%, responden yang berpendidikan DI/DII sebanyak 1 orang atau 2%, responden yang berpendidikan DIII sebanyak 0 orang atau 0%, sedangkan responden yang berpendidikan SI sebanyak 3 orang atau 5%, dan SII sebanyak 0 orang atau 0%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berpendidikan SMA sebanyak 56 orang atau 93%.

#### 4. Lama Bekerja

Dalam klasifikasi ini, lama bekerja responden dibagi menjadi lima kelompok, seperti yang tercantum dalam tabel berikut:

**Tabel 4.5****Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

Usia	Jumlah	Presentasi
< 1 tahun	12	20%
1-3 tahun	23	38%
4-5 tahun	10	17%
6-7 tahun	10	17%
> 7 tahun	5	8%
Jumlah	60	100%

*Sumber : Data primer yang diolah, 2018*

Berdasarkan tabel 4.5 diatas, dapat diketahui bahwa lama bekerja karyawan yang kurang dari satu tahun sebanyak 12 orang atau 20%, karyawan yang bekerja selama 1-3 tahun sebanyak 23 orang atau 38%, karyawan yang bekerja selama 3-5 tahun sebanyak 10 orang atau 17%, dan karyawan yang bekerja selama 5-7 tahun sebanyak 10 orang atau 17%. Serta karyawan yang bekerja lebih dari 7 tahun sebanyak 5 orang atau 8%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas lama bekerja karyawan 1-3 tahun sebanyak 23 responden atau 38%.

### C. Deskripsi Data

Hasil dari masing-masing jawaban responden tentang analisis pengaruh kompetensi, kompensasi, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk cabang Kudus adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.6**

#### **Dari Hasil Penelitian Variabel Kompetensi**

Kompetensi (X1)										
Item	STS	%	TS	%	R	%	S	%	SS	%
X1.1	2	3%	10	17%	13	22%	24	40%	11	18%
X1.2	0	0%	11	18%	25	42%	19	32%	5	8%
X1.3	0	0%	10	17%	9	15%	30	50%	11	18%
X1.4	0	0%	5	8%	3	5%	24	40%	28	47%
X1.5	1	1%	0	0%	4	7%	28	47%	27	45%

*Sumber : Data primer yang diolah, 2018*

Adapun penjelasan Deskripsi angket adalah sebagai berikut:

1. Pada **item 1** kompetensi *Task Skills* karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk cabang Kudus yang dapat melakukan pekerjaan yang telah ditentukan oleh perusahaan, 3% responden menyatakan sangat tidak setuju, 17% responden menyatakan tidak setuju, 22% responden menyatakan ragu-ragu, 40% responden menyatakan setuju, dan 18% responden menyatakan sangat setuju.
2. Pada **item 2** kompetensi *Task management* gagasan yang muncul dari idenya karyawan sendiri. 0% responden yang menyatakan sangat tidak setuju, 18% responden yang menyatakan tidak setuju, 42% responden yang menyatakan ragu-ragu, 32% responden yang menyatakan setuju, dan 8% responden yang menyatakan setuju.
3. Pada **item 3** kompetensi *contingency management skills* ketika karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk cabang Kudus mempunyai masalah dapat memecahkan masalah itu sendiri. 0% responden yang menyatakan sangat tidak setuju, 17% responden menyatakan tidak setuju, 15% responden menyatakan ragu-ragu, 50% responden menyatakan setuju, dan 18% menyatakan sangat setuju.
4. Pada **item 4** kompetensi *job role environmentskills* dimana karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk cabang Kudus mampu memelihara kenyamanan lingkungan kerja. 0% responden menyatakan sangat tidak setuju, 8% menyatakan tidak setuju, 5% menyatakan ragu-ragu, 40% menyatakan setuju, 47% menyatakan sangat setuju.
5. Pada **item 5** kompetensi *transfer skills* keterampilan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja baru. 1% responden menyatakan sangat tidak setuju, 0% responden menyatakan tidak setuju, 7% responden menyatakan ragu-ragu, 47% responden menyatakan setuju, 45% responden menyatakan sangat setuju.

Tabel 4.7

## Data Hasil Penelitian Kompensasi

Kompensasi (X2)										
Item	STS	%	TS	%	R	%	S	%	SS	%
X2.1	0	0%	4	7%	7	11%	31	52%	18	30%
X2.2	1	2%	1	2%	2	3%	21	35%	35	58%
X2.3	0	0%	8	13%	16	27%	30	50%	6	10%
X2.4	2	3%	6	10%	17	28%	24	40%	11	19%

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Adapun penjelasan Deskripsi angket adalah sebagai berikut:

1. Pada **item 1** kompensasi gaji yang adil sesuai dengan pekerjaan karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk cabang Kudus, 0% responden menyatakan sangat tidak setuju, 7% responden menyatakan tidak setuju, 11% responden menyatakan ragu-ragu, 52% responden menyatakan setuju, dan 30% responden menyatakan sangat setuju.
2. Pada **item 2** kompensasi insentif yang sesuai dengan pengorbanan karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk cabang Kudus. 2% responden menyatakan sangat tidak setuju. 2% responden menyatakan tidak setuju, 3% responden menyatakan ragu-ragu, 35% responden menyatakan setuju. Dan 58% responden menyatakan sangat setuju.
3. Pada **item 3** kompensasi berdasarkan tunjangan yang sesuai dengan harapan PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk cabang Kudus. 0% responden yang menyatakan sangat tidak setuju, 13% menyatakan tidak setuju, 27% responden menyatakan ragu-ragu, 50% responden menyatakan setuju, dan 10% responden menyatakan sangat setuju.

4. Pada **item 4** kompensasi berdasarkan fasilitas yang memadai. Perusahaan telah menyediakan fasilitas kesehatan untuk karyawan konsinyasi PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk cabang Kudus. 3% responden menyatakan sangat tidak setuju. 10% responden yang menyatakan tidak setuju, 28% responden menyatakan ragu- ragu, 40% responden menyatakan setuju, dan 19% menyatakan sangat setuju.

Tabel 4.8

## Data Hasil Penelitian Stres Kerja

Stres Kerja (X3)										
Item	STS	%	TS	%	R	%	S	%	SS	%
X3.1	2	3%	1	2%	3	5%	31	52%	23	38%
X3.2	0	0%	2	3%	9	15%	28	47%	21	35%
X3.3	0	0%	3	5%	7	12%	27	45%	23	38%
X3.4	0	0%	0	0%	4	7%	37	62%	19	31%
X3.5	0	0%	1	2%	0	0%	42	70%	17	28%

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Adapun penjelasan Deskripsi angket adalah sebagai berikut:

1. Pada **item 1** stres kerja berdasarkan kondisi pekerjaan beban kerja yang berlebih, 3% responden menyatakan sangat tidak setuju, 2% responden menyatakan tidak setuju, 5% responden menyatakan ragu-ragu, 52% responden menyatakan setuju, dan 38% responden menyatakan sangat setuju.
2. Pada **item 2** stres kerja dalam tuntutan peran yang tidak jelas, 0% responden menyatakan sangat tidak setuju, 3% responden menyatakan tidak setuju, 15% responden menyatakan ragu-ragu, 47% responden menyatakan setuju, dan 35% responden menyatakan sangat setuju.

3. Pada **item 3** stres kerja faktor interpersonal kerjasama dengan teman kerja dan hubungan dengan pimpinan. 0% responden yang menyatakan sangat tidak setuju, 5% responden yang menyatakan tidak setuju, 12% responden yang menyatakan ragu-ragu, 45% responden yang menyatakan setuju, dan 38% responden yang menyatakan sangat setuju.
4. Pada **item 4** stres kerja pengembangan karir. Karyawan konsinyasi tidak mempunyai kesempatan untuk mengembangkan karir. 0% responden yang menyatakan sangat tidak setuju, 0% responden yang menyatakan tidak setuju, 7% responden yang menyatakan ragu-ragu, 45% responden yang menyatakan setuju, dan 38% responden yang menyatakan sangat setuju.
5. Pada **item 5** stres kerja struktur organisasi. Bahwa karyawan konsinyasi tidak ikut serta dalam pengambilan keputusan. 0% responden yang menyatakan sangat tidak setuju, 2% responden yang menyatakan tidak setuju, 0% responden yang menyatakan ragu-ragu. 70% responden yang menyatakan setuju, dan 28% responden yang menyatakan sangat setuju.

Tabel 4.9

## Data Hasil Penelitian Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja Karyawan (Y)										
Item	STS	%	TS	%	R	%	S	%	SS	%
Y.1	1	2%	0	0%	2	3%	32	53%	25	42%
Y.2	1	2%	2	3%	5	8%	35	58%	17	28%
Y.3	0	0%	6	10%	8	13%	34	57%	12	20%
Y.4	1	2%	3	5%	12	20%	27	45%	17	28%
Y.5	0	0%	5	8%	3	5%	24	40%	28	47%
Y.6	1	2%	0	0%	4	7%	28	28%	27	45%

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Adapun penjelasan Deskripsi angket adalah sebagai berikut:

1. Pada **item 1** kinerja karyawan berdasarkan efektifitas. 2% responden yang menyatakan sangat tidak setuju, 0% responden yang menyatakan tidak setuju, 3% responden yang menyatakan ragu-ragu, 53% responden yang menyatakan setuju, dan 42% responden yang menyatakan sangat setuju.
2. Pada **item 2** kinerja karyawan berdasarkan efisien melaksanakan tugas. 2% responden yang menyatakan sangat tidak setuju, 3% responden yang menyatakan tidak setuju, 8% responden yang menyatakan ragu-ragu, 58% responden yang menyatakan setuju, dan 28% responden yang menyatakan sangat setuju.
3. Pada **item 3** kinerja karyawan berdasarkan kualitas menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. 0% responden menyatakan sangat tidak setuju. 10% responden yang menyatakan tidak setuju, 13% responden yang menyatakan ragu-ragu, 57% responden yang menyatakan setuju, dan 20% responden yang menyatakan sangat setuju.
4. Pada **item 4** kinerja karyawan berdasarkan ketepatan waktu yang telah ditentukan. 2% responden menyatakan sangat tidak setuju, 5% responden yang menyatakan tidak setuju, 20% responden yang menyatakan ragu-ragu, 45% responden yang menyatakan setuju, dan 28% responden yang menyatakan sangat setuju.
5. Pada **item 5** kinerja karyawan berdasarkan produktivitas sesuai target yang telah ditetapkan perusahaan. 0% responden menyatakan sangat tidak setuju, 8% responden yang menyatakan tidak setuju, 5% responden menyatakan ragu-ragu, 40% responden menyatakan setuju, dan 47% responden yang menyatakan sangat setuju.
6. Pada **item 6** kinerja karyawan berdasarkan keselamatan untuk meminimalisir kecelakaan kerja. 2% responden menyatakan sangat tidak setuju, 0% responden yang menyatakan tidak setuju, 7% responden yang

menyatakan ragu-ragu, 46% responden yang menyatakan setuju, dan 45% responden yang menyatakan sangat setuju.

#### D. Uji Instrumen Penelitian

##### 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas dan reliabilitas instrumen, penulis menggunakan analisis SPSS. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner ini di uji pada 60 responden. Untuk mengetahui valid atau tidaknya pertanyaan tersebut maka dapat diketahui dengan cara membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel. Dalam uji validitas ini, kriteria suatu nilai dikatakan valid jika  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ . Adapun rumus untuk mengetahui  $r_{hitung}$  yaitu  $r_{tabel}(\alpha, n-2)$ .

Pada uji validitas ini diketahui bahwa  $n$  adalah 60 dan  $\alpha = 5\%$  maka  $r_{tabel(5\%, 75-2)} = 0,254$ . Setiap item pertanyaan dikatakan valid jika lebih besar dari 0,254. Adapun hasil data uji validitas sebagai berikut:

**Tabel 4.10**

##### Uji Validitas Responden

Variabel	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kompetensi (X1)	Item 1	0,579	0,254	Valid
	Item 2	0,778	0,254	Valid
	Item 3	0,739	0,254	Valid
	Item 4	0,485	0,254	Valid
	Item 5	0,451	0,254	Valid
Kompensasi (X2)	Item 1	0,653	0,254	Valid
	Item 2	0,419	0,254	Valid
	Item 3	0,770	0,254	Valid
	Item 4	0,705	0,254	Valid

Stres Kerja (X3)	Item 1	0,726	0,254	Valid
	Item 2	0,504	0,254	Valid
	Item 3	0,623	0,254	Valid
	Item 4	0,775	0,254	Valid
	Item 5	0,631	0,254	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Item 1	0,609	0,254	Valid
	Item 2	0,565	0,254	Valid
	Item 3	0,635	0,254	Valid
	Item 4	0,744	0,254	Valid
	Item 5	0,517	0,254	Valid
	Item 6	0,674	0,254	Valid

*Sumber: Data primer yang diolah, 2018*

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa masing-masing item yang menyusun masing masing kuesioner memiliki r hitung lebih besar dari r tabel ( $r \text{ hitung} > 0,254$ ), yang berarti masing-masing item dari variabel adalah valid.

**Tabel 4.11**

**Uji Reliabilitas Responden**

Variabel	Reliability Coefficiens	Cronbach Alpha	Keterangan
Kompetensi (X1)	5 item	0,758	Reliabel
Kompensasi (X2)	4 item	0,747	Reliabel
Stres Kerja (X3)	5 item	0,752	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	6 item	0,749	Reliabel

*Sumber: Data primer yang diolah, 2018*

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki *Alpha Cronbach*  $> 0,60$ , dengan demikian semua variabel (X1, X2, X3 dan Y) dapat dikatakan reliabel.

## E. Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Multikolonieritas

Pengujian multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas terdapat hubungan atau saling berkorelasi. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas di dalam model regresi adalah dengan nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen mana yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai *Tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi. Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan multikolonieritas adalah nilai *Tolerance*  $\leq 0,10$  atau sama dengan nilai  $VIF \geq 10$

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Multikolonieritas**

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.298	3.067		1.728	.090		
KOMPETENSI	.418	.109	.405	3.838	.000	.823	1.215
KOMPENSASI	.507	.144	.370	3.514	.001	.829	1.207
STRES KERJA	-.169	.136	-.128	-1.240	.220	.857	1.167

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

*Sumber: Data primer yang diolah, 2018*

Hasil pengujian multikolinieritas tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas pada semua variabel penjelas model regresi yang digunakan yaitu kompetensi, kompensasi dan stres kerja karena tidak ada variabel bebas yang memiliki *tolerance* yang kurang dari 10 persen dan

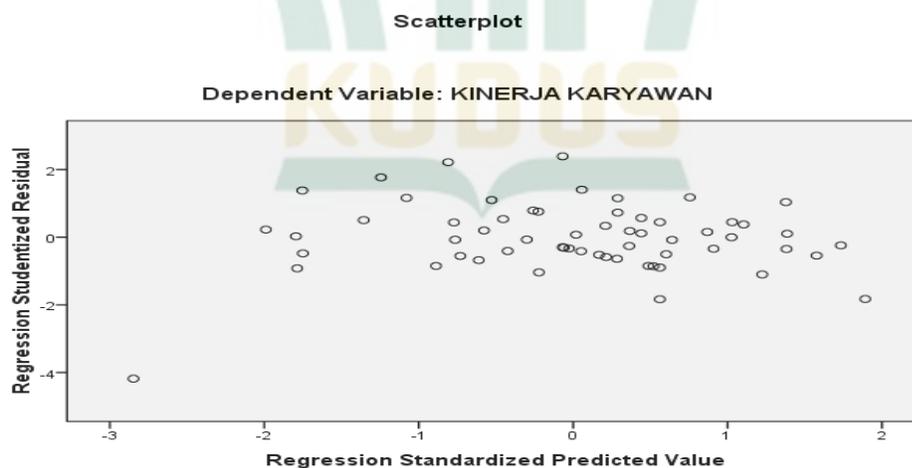
tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai VIF yang lebih dari 10. Berdasarkan hasil pengujian yang tercermin dalam tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas, artinya tidak terjadi hubungan linier antara variabel bebas yang digunakan dalam model regresi.

## 2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Cara untuk mendeteksi heteroskedastisitas adalah melihat pada grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat ZPRED dengan residualnya yaitu SRESID dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ( $Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$ ) yang telah di-studentized.

**Gambar 4.2**

### Hasil Uji Heteroskedastisitas (Grafik Scatterplot)



*Sumber: Data primer yang diolah, 2018*

Berdasarkan grafik scatterplot tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat pola yang jelas serta titik-titik menyebar secara acak yang tersebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk menganalisis pengaruh kompetensi, kompensasi dan stres kerja terhadap karyawan konsinyasi PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk, cabang Kudus. Selain itu, heteroskedastisitas juga dapat di uji dengan menggunakan uji glejser.

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Heterokedastisitas (Uji Glejser)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.536	2.015		2.747	.008
	KOMPETENSI	-.079	.072	-.156	-1.105	.274
	KOMPENSASI	-.107	.095	-.159	-1.128	.264
	STRES KERJA	-.036	.090	-.055	-.400	.691

a. Dependent Variable: RES2

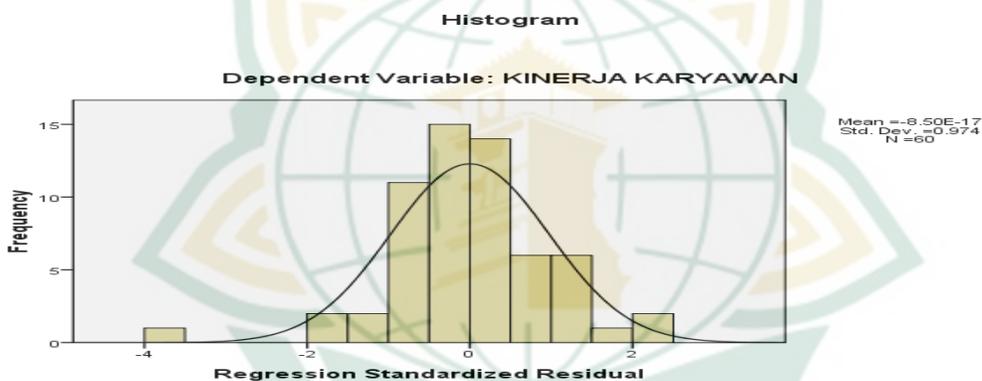
*Sumber: Data primer yang diolah, 2018*

Hasil uji heterokedastisitas yang ditampilkan pada tabel di atas menunjukkan nilai signifikansi regresi antara variabel independen dengan absolut residual (AbsRes) masing-masing sebesar 0,274, 0,264 dan 0,691 atau  $> 0,05$ . Dengan demikian disimpulkan bahwa dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain.

### 3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.

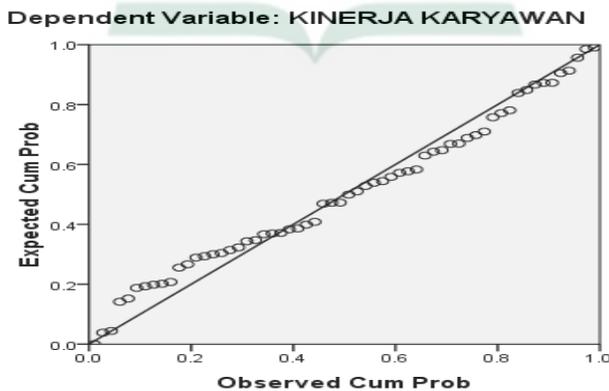
**Gambar 4.3**  
**Histogram Hasil Uji Normalitas**



Sumber: Data primer yang diolah, 2018

**Gambar 4.4**  
**Normal P-Plot Hasil Uji Normalitas**

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan grafik histogram memberikan pola distribusi normal dan *normal probability plot* pada gambar tersebut menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji normalitas secara grafik bisa menyesatkan jika tidak hati-hati. Oleh sebab itu dilengkapi dengan uji statistik dengan uji Kolmogorov- Smirnov (K-S) untuk mengetahui keselarasan data dengan distribusi normal atau tidak. Pengujian ini menguji apakah sampel mewakili populasi atau tidak.<sup>6</sup> Uji K-S dilakukan dengan membuat hipotesis:

$H_0$  : data residual berdistribusi normal

$H_a$  : data residual berdistribusi tidak normal

Syarat  $H_0$  diterima atau tidak berdasarkan nilai probabilitas sebagai berikut:<sup>7</sup>

- Apabila probabilitas  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima
- Apabila probabilitas  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak

---

<sup>6</sup>Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang, 2013, hlm.158.

<sup>7</sup>Oscar Yulius, *Kompas IT Kreatif SPSS 18*, Panser Pustaka, Yogyakarta, 2010, hlm. 129.

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Normalitas dengan Uji Kolmogorov Smirnov**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.20636030
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.069
	Negative	-.098
Kolmogorov-Smirnov Z		.761
Asymp. Sig. (2-tailed)		.609
a. Test distribution is Normal.		

*Sumber: Data primer yang diolah, 2018*

Hasil pengujian menunjukkan nilai Asymp.Sig (2-tailed) sebesar 0.609 > 0.05. Dengan demikian, dapat diambil keputusan bahwa data pada model regresi telah berdistribusi normal.

## F. Uji Statistik

### 1. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji signifikansi parameter individual ini yang terdapat dalam hasil perhitungan statistik ditunjukkan dengan t hitung. Pengujian dilakukan dengan melihat taraf signifikansi, jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan di bawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak. Adapun tanda (-) atau (+) dari Beta dan t menunjukkan arah pengaruh variabel. Apabila (-) maka variabel tersebut berpengaruh negatif, artinya akan menurunkan Kinerja Karyawan dan apabila (+) maka

berpengaruh positif yang berarti dengan peningkatan variabel tersebut akan meningkatkan Kinerja Karyawan.

Tabel distribusi t dicari pada derajat kebebasan (df)  $n-k-1$ . (n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel independen). Sehingga  $t_{tabel}$  diperoleh  $df=(60-3-1)$  atau derajat kebebasan 57 dengan signifikan 5% hasil  $t_{tabel}$  sebesar 2,002.

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji Parsial**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.298	3.067		1.728	.090
	KOMPETENSI	.418	.109	.405	3.838	.000
	KOMPENSASI	.507	.144	.370	3.514	.001
	STRES KERJA	-.169	.136	-.128	-1.240	.220

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

*Sumber: Data primer yang diolah, 2018*

Hasil pengolahan data pada tabel t di atas diketahui untuk uji hipotesis parsial sebagai berikut:

a. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas diketahui untuk uji hipotesis parsial pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai  $t_{hitung} = 3,838$ . Karena  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $3,838 > 2,002$ ) dan nilai signifikansi menunjukkan bahwa taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Maka **H<sub>0</sub> ditolak** dan **H<sub>1</sub> diterima**, artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari kompetensi terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas diketahui untuk uji hipotesis parsial pengaruh lokasi terhadap keputusan konsumen diperoleh nilai  $t_{hitung} = 3,514$ . Karena  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $3,514 > 2,002$ ) dan nilai signifikansi menunjukkan bahwa taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Maka **H<sub>0</sub> ditolak** dan **H<sub>2</sub> diterima**, artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari kompensasi terhadap kinerja karyawan.

c. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas diketahui untuk uji hipotesis parsial pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh  $t_{hitung} = -1,240$ . Karena  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$  ( $-1,240 < 2,002$ ) dan nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05. Maka **H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>3</sub>ditolak**, artinya terdapat pengaruh tidak signifikan dari stres kerja terhadap kinerja karyawan.

## 2. Uji Statistik F

Uji statistik F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Hasil pengujian dijelaskan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji Statistik F**

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	272.386	3	90.795	17.703	.000 <sup>a</sup>
	Residual	287.214	56	5.129		
	Total	559.600	59			

a. Predictors: (Constant), STRES KERJA, KOMPENSASI, KOMPETENSI

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

*Sumber : Data primer yang diolah, 2018*

Hasil pengujian data yang ditampilkan pada tabel diatas menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $df_1 = 3$  dan  $df_2 = 56$  adalah  $= 17,703$  dengan  $sig = 0,000$ . Pengujian dengan membandingkan  $sig = 0,000 < \alpha = 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak. Apabila pengujian dengan membandingkan  $F_{hitung} = 17,703 > F_{tabel} = 2,769$ , sehingga  **$H_0$  ditolak dan  $H_4$  Diterima.**

Berdasarkan hasil pengujian dan interpretasi tersebut, dapat disimpulkan dari uji ini bahwa bersama-sama (simultan) terdapat pengaruh yang signifikan dari kompetensi, kompensasi dan stress kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil ini juga menunjukkan bahwa model telah fit (cocok) untuk dapat menjelaskan kinerja karyawan.

### 3. Koefisien Determinasi

Untuk memperkirakan atau meramalkan nilai variabel dependen (Y), perlu dilakukan perhitungan variabel-variabel lain yang ikut mempengaruhi Y. Dengan demikian antara variabel baik dependen dan independen tentunya mempunyai hubungan atau korelasi. Dalam penelitian ini variabel dependen atau terikat (Y) adalah kinerja karyawan, selanjutnya variabel independen atau bebas adalah kompetensi, kompensasi dan stress kerja. Hasil analisis korelasi dan regresi berganda dengan menggunakan SPSS adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.17**

#### Hasil Koefisien Determinasi

##### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.698 <sup>a</sup>	.487	.459	2.265

a. Predictors: (Constant), STRES KERJA, KOMPENSASI, KOMPETENSI

*Sumber : Data primer yang diolah, 2018*

Hasil pengujian yang ditampilkan pada tabel diatas menunjukkan nilai koefisien determinasi (Adjusted RSquare) adalah sebesar 0,459. Apabila

dipresentasikan, nilai tersebut adalah sebesar 45,9%. Dengan demikian kompetensi, kompensasi dan stres kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 45,9%, sedangkan sisanya sebesar 54,1% adalah pengaruh faktor lain yang tidak dimasukkan kedalam penelitian ini.

#### 4. Analisis Regresi Linier Berganda

Model analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk menganalisis pengaruh kompetensi, kompensasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan konsinyasi di PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk cabang Kudus dengan variable bebas yang meliputi kompetensi, kompensasi dan stress kerja. Dari estimasi diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.19**  
**Nilai Koefisien Regresi**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	5.298	3.067			
	KOMPETENSI	.418	.109	.405	3.838	.000
	KOMPENSASI	.507	.144	.370	3.514	.001
	STRES KERJA	-.169	.136	-.128	-1.240	.220

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

*Sumber: Data primer yang diolah, 2018*

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh nilai koefisien regresi yang ditampilkan pada tabel di atas. Bentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

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

$$Y = 5,298 + 0,418X_1 + 0,507X_2 + -0,169X_3 + e$$

Interpretasi persamaan regresi linier berganda diatas adalah sebagai berikut:

a = konstanta sebesar 5,298, artinya jika tidak terdapat kompetensi, kompensasi dan stres kerja (bernilai 0). Maka kinerja karyawan akan bernilai sebesar 5,298.

b<sub>1</sub>= nilai koefisien regresi variable X<sub>1</sub> (kompetensi) adalah sebesar 0,418. Hasil ini menunjukkan bahwa variable kompetensi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yaitu semakin baik persepsi terhadap kompetensi akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Apabila diasumsikan terjadi peningkatan persepsi terhadap kompetensi sebesar satu satuan sedangkan pengaruh kompensasi dan stress kerja tetap (bernilai 0), maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,418 kali.

b<sub>2</sub>= nilai koefisien regresi variable X<sub>2</sub> (Kompensasi) adalah sebesar 0,507. Hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi pengaruh kompensasi maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Apabila diasumsikan terjadi peningkatan pengaruh kinerja karyawan sebesar satu satuan sedangkan kompetensi dan stres kerja tetap (bernilai 0), maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,507 kali.

b<sub>3</sub>= nilai koefisien regresi variable X<sub>3</sub> (Stres Kerja) adalah sebesar -0,169. Hasil ini menunjukkan bahwa stres kerja memberikan pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi stress kerja maka kinerja karyawan semakin menurun. Apabila diasumsikan terjadi peningkatan persepsi terhadap stres kerja sebesar satu satuan sedangkan kompetensi dan kompensasi tetap (bernilai 0), maka stres kerja akan mengalami penurunan sebesar -0,169. Pada penelitian ini stres kerja berpengaruh akan tetapi tidak signifikan.

## G. Pembahasan

### 1. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil regresi linier berganda diketahui koefisien regresi kompetensi terhadap kinerja karyawan adalah 0,418 dan bernilai positif. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kompetensi perlu dipertimbangkan lagi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis parsial pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai  $t_{hitung} = 3,838$ . Karena  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $3,838 > 2,002$ ) dan nilai signifikansi menunjukkan bahwa taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Karyawan yang kompeten biasanya memiliki karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan kerja yang relatif stabil ketika menghadapi situasi ditempat kerja. Karyawan dengan cepat mengatasi permasalahan kerja yang dihadapi, melakukan pekerjaan dengan tenang dan penuh percaya diri, memandang pekerjaan sebagai suatu kewajiban yang harus dilakukan dengan ikhlas, dan secara terbuka meningkatkan kualitas diri melalui proses pembelajaran. Seorang karyawan yang mempunyai kompetensi tinggi seperti pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan sikap yang sesuai dengan jabatan yang diembannya selalu terdorong untuk bekerja secara efektif, efisien dan produktif. Secara psikologis hal ini akan memberikan pengalaman kerja yang bermakna dan rasa tanggung jawab pribadi mengenai hasil-hasil pekerjaan yang dilakukan, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut penelitian terdahulu Chritilia O. Posuma (2013) dengan judul Kompetensi, kompensasi, dan kepemimpinan pengaruhnya terhadap karyawan pada rumah sakit Ratumbusang Manado Secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara parsial variable kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 2. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil regresi linier berganda diketahui koefisien regresi kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah 0,507 dan berpengaruh positif. Hasil uji hipotesis parsial pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai  $t_{hitung} = 3,514$ . Karena  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $3,514 > 2,002$ ) dan nilai signifikansi menunjukkan bahwa taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk cabang Kudus dipengaruhi oleh gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas.

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan harus sesuai dengan kinerja yang mereka hasilkan agar mereka bisa termotivasi dan bisa lebih semangat lagi dalam bekerja. Hal ini harus lebih ditingkatkan lagi agar kinerja karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk cabang Kudus tidak akan menurun melainkan bisa lebih meningkat lagi. Implikasi dalam penelitian ini adalah dengan mempertahankan dan meningkatkan kompensasi yang ada. Untuk mempertahankan dan meningkatkan kompensasi yaitu ditunjang dengan beberapa faktor seperti peningkatan kompetensi dalam bekerja. Dengan hasil pekerjaan yang mereka lakukan sesuai maka kompensasi yang diberikan kepada mereka juga sesuai.dengan itu karyawan akan termotivasi dalam bekerja dan bisa mendapatkan prestasi kerja sesuai dengan apa yang diharapkan.

Hasil penelitian mendukung hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh Mufidah, Silvya L. Mandey, Lisbeth Mananeke (2014) dengan judul analisis tingkat pendidikan, kompetensi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jasaraharja Putera Manado menunjukkan kompensasi secara positif dan signifikan mempengaruhi karyawan.

## 3. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil regresi linier berganda diketahui koefisien regresi stres kerja terhadap kinerja karyawan adalah -0,169 dan bernilai negatif. Hasil uji hipotesis parsial pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh  $t_{hitung} = -1,240$ . Karena  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$  ( $-1,240 < 2,002$ ) dan nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05. Maka  $H_0$  diterima dan  $H_3$  ditolak, artinya terdapat pengaruh tidak signifikan dari stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Stres yang sering dialami oleh karyawan akibat dipengaruhi oleh kondisi pekerjaan, tuntutan peran, faktor interpersonal, perkembangan karir dan struktur organisasi yang disekitar tempat bekerja mempengaruhi kinerjanya, sehingga organisasi atau perusahaan perlu meningkatkan atau mengkaji mutu organisasional para karyawan. Dampak stres kerja yang berlebihan akan dapat berakibat buruk pada prestasi kerja para karyawan, oleh karena itu dibutuhkan suatu usaha untuk mencegah dan menanggulangnya antara lain yaitu dengan menggunakan sumber-sumber positif yang ada disekitar karyawan tersebut dengan dukungan social.

Hasil penelitian ini sedikit berbeda dengan Penelitian yang dilakukan oleh Christine Julvia menunjukkan hubungan negatif yang sangat signifikan antara stress kerja dengan kinerja karyawan. Sedangkan penelitian ini stres kerja tidak berpengaruh secara signifikan. Penelitian ini bisa saja berbeda karena mengambil obyek yang berbeda.

#### 4. Pengaruh kompetensi, kompensasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian data yang ditampilkan pada tabel diatas menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $df_1 = 3$  dan  $df_2 = 56$  adalah = 17,703 dengan sig = 0,000. Pengujian dengan membandingkan sig = 0,000  $< \alpha = 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak. Apabila pengujian dengan membandingkan  $F_{hitung} = 17,703 > F_{tabel} = 2,769$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_4$  Diterima. Berdasarkan

hasil pengujian dan interpretasi tersebut, dapat disimpulkan dari uji ini bahwa secara bersama-sama (simultan) terdapat pengaruh yang signifikan dari kompetensi, kompensasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian pada nilai koefisien sterminasi (Adjusted RSquare) adalah sebesar 0,459. Apabila dipersentasekan, nilai tersebut adalah sebesar 45,9%. Dengan demikian kompetensi, kompensasi dan stres kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 45,9%.

Kinerja karyawan mengacu pada sumber daya manusia yang kompeten, dengan adanya kompetensi yang tinggi dari seorang karyawan yang memenuhi standart perusahaan seperti pengetahuan keterampilan, kemampuan dan sikap maka dengan otomatis kompensasi akan mengikuti sesuai dengan kompetensi. Perusahaan juga harus membalas jasa seorang karayawan sesuai dengan kompetensi yang ada dalam diri karyawan. Dengan kompetensi dan kompensasi yang memenuhi standart, maka stres kerja seorang karyawan semakin kecil karena jika ada masalah dalam pekerjaan kompetensi seorang karyawan yang bisa menyelesaikan, dan jika ada masalah finansial, maka kompensasi dari perusahaan yang bisa menyelesaikan. Dengan begitu stres kerja akan menurun dan kinerja karyawan jadi meningkat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Chritilia O. Posuma, Mufidah, Silvy L. Mandey, Lisbeth Mananeke, Christine julvia.