



# UNIVERSITAS PERSADA INDONESIA Y.A.I FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Kampus A: Jl. Diponegoro No.74 Jakarta Pusat 10340, Indonesia  
Telepon : (021) 3904858, 31936540 Fax: (021) 3140604

## KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

1. Nama Mahasiswa : Renalda Tri Juanita
2. Nomor Mahasiswa : 1914290015
3. N P M : 1914290015
4. Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
5. Program Studi : Manajemen S1
6. Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Kecamatan Gambir dengan Stres Kerja Sebagai Mediasi.
7. Tgl. mengajulan outline : 8 Maret 2023
8. Tgl. selesai menulis skripsi :
9. Pembimbing skripsi : Endri Sentosa, SE., MM
10. Keterangan :

Bulan	Tanggal	Paraf Pembimbing	Paraf Mahasiswa	Pokok Bahasan
Maret	30 maret			Pengarahkan topik penelitian menggunakan Mediasi
April	6, 2023			ACC Judul
Mpi	5, 2023			membahas latar belakang dan data yg harus di masukkan di bab 1
Mpi	18, 2023			membahas bab 1 dan revisi latar belakang.
Mpi	26, 2023			ACC bab 1 & Penambahan Indikator dan dimensi
Juni	16, 2023			Revisi bab 2 dan 3
Juni	23, 2023			ACC bab 2 & 3
Juni	21, 2023			ACC bab 4 & 5

Jakarta,  
Tanda tangan Pembimbing Skripsi

( ENDRI SENTOSA )

**PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS KECAMATAN GAMBIR DENGAN  
STRES KERJA SEBAGAI MEDIASI**



**SKRIPSI**

**Disusun Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Manajemen**

**Disusun Oleh :**

**NAMA : Renalda Tri Juanita**  
**NO. MAHASISWA : 1914290015**  
**FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS**  
**JURUSAN : Manajemen**  
**PROGRAM STUDI : STRATA – 1**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**UNIVERSITAS PERSADA INDONESIA Y.A.I**  
**JAKARTA**  
**2023**

**UNIVERSITAS PERSADA INDONESIA Y.A.I**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**JAKARTA**

**TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI**

**NAMA** : RENALDA TRI JUANITA  
**NO. MAHASISWA** : 1914290015  
**FAKULTAS** : EKONOMI DAN BISNIS  
**PROGRAM STUDI** : MANAJEMEN  
**PROGRAM** : STRATA-1  
**JUDUL SKRIPSI** : PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN  
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
PUSKESMAS KECAMATAN GAMBIR  
DENGAN STRES KERJA SEBAGAI MEDIASI

**TANGGAL UJIAN SKRIPSI :**

Telah disetujui dan diterima baik oleh pembimbing skripsi guna melengkapi persyaratan memperoleh gelar Sarjana Manajemen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Persada Indonesia Y.A.I.

Jakarta, 24 Juli 2023

Disetujui Oleh:

~~Dosen Pembimbing~~

(Dr. Endri Sentosa, SE, M.M)

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UPI Y.A.I

(Dr. Marhalinda, S.E.,M.M)

**SURAT PERNYATAAN**  
**HASIL KARYA TULIS SENDIRIAN**

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Renalda Tri Juanita

NIM : 1914290015

Program Studi : Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini adalah murni hasil karya tulis sendiri. Apabila saya mengutip dari hasil karya tulis orang lain, maka saya mencantumkan sumbernya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dengan penuh rasa tanggung jawab. Bilamana dikemudian hari saya terbukti melakukan tindakan plagiat (penjiplakan), maka saya akan bertanggung jawab sepenuhnya dan bersedia untuk dikenai sanksi pembatalan skripsi dan pencabutan gelar akademik saya, serta siap dituntut dihadapan Lembaga Peradilan maupun Instansi yang berwenang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia.

Jakarta, 25 Juli 2024



(Renalda Tri Juanita)

1914290015

## KATA PENGANTAR

*Bismillah, alhamdulillah wa shalatu wassalam ala rasulillah wa ala aalihi wa man tabi"ahu bi ihsan ila yaumiddin*, puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala nikmat iman, islam, dan kesehatan sehingga penelitian ini dapat diselesaikan tepat pada waktunya.

Skripsi ini adalah tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi salah satu syarat guna mencapai gelar Sarjana Manajemen di Universitas Persada Indonesia YAI. Adapun judul skripsi yang diambil oleh penulis adalah "Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Kecamatan Gambir dengan Stres Kerja sebagai Mediasi". Penulisan skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan, bimbingan, kerja sama, dan pengarahan. Oleh karena itu izinkanlah penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. **Prof. Dr. Ir. H. Yudi Yulius, MBA** selaku Ketua Yayasan Universitas Persada Indonesia Y.A.I.
2. **Prof. Ir. Sri Astuti Indriyati, MS, Ph.D** selaku Rektor Universitas Persada Indonesia Y.A.I.
3. **Dr. Marhalinda, SE., MM** selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Persada Indonesia Y.A.I
4. **Dr. Ruwaida, S.Sos., M.Si** selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Persada Indonesia Y.A.I.
5. **Dr. Endri Sentosa, SE, MM** selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan dukungan bimbingan, dan arahan yang sangat bermanfaat

sehingga penulis mendapatkan pengetahuan dan dapat menyelesaikan tugas akhir ini.

6. **Dr. Rismasari, MARS** selaku Kepala Suku Dinas Kesehatan Kota Administrasi Jakarta Pusat yang telah memberikan izin kepada peneliti untuk melakukan penelitian.
7. Seluruh Pegawai Puskesmas Kecamatan Gambir yang telah meluangkan waktunya dalam mengisi kuesioner penelitian saya sehingga dapat terselesaikannya skripsian ini.
8. Untuk keluarga, Papa, Mama, Ayuk, Kakak, dan Keenan yang selalu memberikan dukungan perhatian, dukungan, dan doa sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
9. Teman teman yang selalu mendukung, memberi bantuan, dan semangat selama di perkuliahan ataupun saat proses menyelesaikan tugas akhir, Ilma dan Era, Luthfi Sholihah, dan Firdho.
10. Rica Putri yang selalu memberi. dukungan dan semangat ketika penulis mengerjakan skripsi.
11. Teman-teman satu Dosen Pembimbing, Nurana, Haekal, dan Hunafa yang telah saling membantu.
12. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Manajemen Strata-1 (S1) Universitas Persada Indonesia Y.A.I yang sudah memberikan ilmu kepada saya sehingga saya berada ditahap akhir.
13. Teman-teman seperjuangan Manajemen 2019, semangat, sukses selalu, dan doa terbaik untuk kalian.

14. Dan semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan tugas akhir yang tidak dapat penulis ucapkan satu per satu. Semoga Allah selalu membalas kebaikan kalian.

Penulis menyadari penulisan tugas akhir ini masih jauh dari kata sempurna, untuk itu penulis memohon kritik dan saran yang bersifat membangun diberikan kepada penulis. Sehingga dikesempatan yang akan datang penulis dapat membuat penulisan yang lebih baik.

Akhir kata semoga tugas akhir ini dapat berguna untuk penulis khususnya bagi para pembaca.

Jakarta, Juli 2024

Renalda Tri Juanita

**PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI PUSKESMAS KECAMATAN GAMBIR DENGAN STRES KERJA  
SEBAGAI MEDIASI**

**Oleh:**

**Renalda Tri Juanita**

**1914290015**

**ABSTRAK**

Sumber daya manusia memiliki peran penting untuk organisasi, oleh karena itu kinerja pegawai perlu diperhatikan. Kinerja sangat penting bagi organisasi karena menentukan keefektifan organisasi. Hal ini juga penting karena mencerminkan ukuran keberhasilan manajer dalam mengelola perusahaan dan sumber daya manusianya. Faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain kompensasi dan beban kerja terhadap stres kerja. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Kecamatan Gambir. Metode pengumpulan data yang digunakan menggunakan teknik angket. Alat uji analisis yang digunakan adalah SmartPLS dengan metode analisis SEM (*Structural Equation Modeling*). Dengan sampel sebanyak 63 responden. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kompensasi mempengaruhi secara signifikan dan positif terhadap kinerja dengan hasil penelitian t-statistik sebesar 3,240 dan p-value sebesar 0,001, kompensasi mempengaruhi secara signifikan dan positif terhadap stres kerja dengan hasil penelitian t-statistik sebesar 2,762, dan p-value sebesar 0,006, beban kerja tidak berpengaruh signifikan kinerja dengan hasil penelitian t-statistik sebesar 1,006, dan p-value 0,315, beban kerja mempengaruhi secara signifikan dan positif terhadap stres kerja dengan hasil penelitian t-statistik sebesar 2.247, dan p-value sebesar 0.025, stres kerja mempengaruhi secara signifikan dan positif dengan hasil penelitian t-statistik sebesar 2.439 dan p-value sebesar 0,001. Hasil uji mediasi menunjukkan bahwa kompensasi terhadap kinerja dimediasi stres kerja ditolak karena P-value bernilai  $0,079 > 0,05$ , Hasil uji mediasi untuk beban kerja terhadap kinerja dimediasi stres kerja ditolak karena P-value bernilai  $0,108 > 0,05$ .

**Kata Kunci** : **Kompensasi, Beban kerja, Kinerja, dan Stres kerja**

**THE INFLUENCE OF COMPENSATION AND WORKLOAD ON THE  
PERFORMANCE OF PUSKESMAS KECAMATAN GAMBIR EMPLOYEE WITH  
WORK STRESS AS MEDIATION**

**By:**

**Renalda Tri Juanita**

**1914290015**

**ABSTRACT**

*Human resources have an important role for the organization, therefore employee performance needs to be considered. Performance is very important for the organization because it determines the effectiveness of the organization. This is also important because it reflects a measure of the success of managers in managing the company and its human resources. Factors that affect performance include compensation and workload on work stress. This study aims to examine the Effect of Compensation and Workload on the Performance of Gambir District Health Center Employees. The data collection method used was a questionnaire technique. The analytical test tool used is SmartPLS with the SEM (Structural Equation Modeling) analysis method. With a sample of 63 respondents. The results of the hypothesis test show that compensation has a significant and positive effect on performance with the results of the t-statistic research of 3.240 and a p-value of 0.001, compensation has a significant and positive effect on work stress with the results of the t-statistic research of 2.762, and a p-value of 0.006, workload has no significant effect on performance with the results of the research t-statistic of 1.006, and a p-value of 0.315, workload has a significant and positive effect on work stress with the results of the research t- statistic of 2.247, and p-value of 0.025, work stress influences significantly and positively with the results of the research t-statistic of 2.439 and p-value of 0.001. The mediation test results show that compensation for work stress-mediated performance is rejected because the P-value is  $0.079 > 0.05$ . The mediation test results for workload on work stress-mediated performance are rejected because the P-value is  $0.108 > 0.05$ .*

**Keywords : Compensation, Workload, Performance, and Work stress**

## DAFTAR ISI

ABSTRAK .....	vii
<i>ABSTRACT</i> .....	viii
DAFTAR ISI .....	ix
DAFTAR LAMPIRAN .....	xi
DAFTAR TABEL .....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	6
C. Batasan Masalah .....	7
D. Rumusan Masalah.....	7
E. Tujuan Penelitian .....	8
F. Manfaat Penelitian .....	9
BAB II.....	10
LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS .....	10
A. Tinjauan Teori.....	10
1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2. Perilaku Organisasi.....	13
3. Kinerja.....	16
4. Stres Kerja .....	23
5. Kompensasi .....	28
6. Beban Kerja .....	33
B. Penelitian Terdahulu .....	37
C. Kerangka Penelitian.....	47
D. Hipotesis.....	47
BAB III.....	49
METODE PENELITIAN.....	49
A. Desain Penelitian .....	49
B. Operasional Variabel .....	51

C. Objek Penelitian.....	54
D. Jenis Data.....	54
E. Teknik Pengumpulan Data.....	55
F. Kuesioner.....	56
G. Populasi dan Sampel.....	57
H. Rancangan Analisis.....	58
BAB IV.....	64
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	64
A. Gambaran Umum Organisasi.....	64
B. Gambaran Umum Responden.....	67
C. Analisis Hasil Pengolahan Data Penelitian.....	68
D. Pembahasan Hasil Penelitian.....	86
1. Karakteristik Responden.....	86
2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai.....	86
3. Pengaruh Kompensasi terhadap Stres Kerja.....	87
4. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja.....	87
5. Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja.....	88
6. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja.....	89
7. Pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Kinerja (Y) Dimediasi Stres Kerja (Z).....	89
8. Pengaruh Beban Kerja (X2) terhadap kinerja (Y) Dimediasi Stres Kerja (Z).....	90
BAB V.....	91
KESIMPULAN DAN SARAN.....	91
A. KESIMPULAN.....	91
B. SARAN.....	93
Daftar Pustaka.....	95
RIWAYAT HIDUP PENULIS.....	101
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	102

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I.....	102
Lampiran II.....	108
Lampiran III.....	109
Lampiran IV.....	110
Lampiran V.....	111
Lampiran VI.....	112
Lampiran VII.....	114
Lampiran VIII.....	116
Lampiran IX.....	118
Lampiran X.....	120

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Hasil pra-Survey.....	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	37
Tabel 3.1 Operasional Variabel Kompensasi.....	51
Tabel 3.2 Operasional Variabel Beban Kerja.....	52
Tabel 3.3 Operasional Variabel Stres Kerja.....	53
Tabel 3.4 Operasional Variabel Kinerja.....	53
Tabel 3.5 Skala Kuesioner.....	56
Tabel 4.1 Rekapitulasi Pegawai.....	66
Tabel 4.2 Karakteristik Responden.....	67
Tabel 4.3 Karakteristik Jabatan Fungsi.....	68
Tabel 4.4 <i>Convergent Validity</i> .....	70
Tabel 4.5 <i>Discriminant Validity (Cross Loading)</i> .....	72
Tabel 4.6 <i>Discriminant Validity (Fornell Lacker)</i> .....	73
Tabel 4.7 <i>Discriminant Validity (HTMT)</i> .....	74
Tabel 4.8 <i>Contract Reliability</i> .....	74
Tabel 4.9 <i>Cronbach Alpha</i> .....	75
Tabel 4.10 <i>Composite Reliability</i> .....	75
Tabel 4.11 <i>Avarage Variance Extracted</i> .....	76
Tabel 4.12 <i>R-squares</i> .....	79
Tabel 4.13 <i>F-squares</i> .....	80
Tabel 4.14 <i>Path Coefficient</i> .....	81
Tabel 4.15 <i>Spesific Indirect Effect</i> .....	84

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Stres Kerja sebagai Mediasi.....	47
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Puskesmas Kecamatan Gambir .....	66
Gambar 4.2 Logo Puskesmas Kecamatan Gambir.....	67
Gambar 4.3 Hasil Penelitian.....	69
Gambar 4.4 Full Model Smart PLS.....	77

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen yang berkontribusi di dalam organisasi. Organisasi diharuskan bersaing dan memiliki nilai yang lebih unggul dibandingkan organisasi lain. Sumber daya manusia juga sangat penting untuk membantu mencapai tujuan organisasi, dengan hal itu maka dibutuhkannya Manajemen Sumber Daya Manusia di organisasi. Menurut (Armstrong, 2018; 3) "manajemen sumber daya manusia" mengacu pada pendekatan proaktif dan strategis untuk mengelola aset organisasi yang paling berharga yaitu karyawannya dengan baik secara individu maupun kolektif untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Sumber daya manusia memiliki peran penting untuk organisasi, oleh karena itu kinerja pegawai perlu diperhatikan. Kinerja sangat penting bagi organisasi karena menentukan keefektifan organisasi. Hal ini juga penting karena mencerminkan ukuran keberhasilan manajer dalam mengelola perusahaan dan sumber daya manusianya. Tujuan keberhasilan organisasi akan ditentukan oleh kinerja pegawainya. Sebaliknya, ketika kinerja pegawai tidak efektif, dalam artian bahwa para pegawai tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaan yang dimaksudkan

oleh organisasi, maka organisasi akan memiliki masalah dalam mencapai tujuannya.

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai antara lain, kompensasi, beban kerja, dan stres kerja. Kinerja menurut (Tannady, 2017; 154) adalah Kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, organisasi, atau perusahaan untuk menyelesaikan tugas-tugas dan tujuan-tujuannya sesuai dengan kewajiban yang ditugaskan kepadanya dalam jangka waktu penilaian tertentu.

Stres kerja berperan dalam terhadap kinerja sebuah pegawai di dalam organisasi. Pengertian stres kerja Menurut (Wahjono et al., 2019; 138) stres kerja adalah keadaan tegang yang mempengaruhi emosi, proses mental, dan kondisi seseorang. Stres yang berlebihan akan membahayakan kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan sekitarnya. Seperti penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Farisi & Utari, 2020) membuktikan bahwa stres kerja mempengaruhi kinerja pegawai.

Kompensasi dan beban kerja dapat mempengaruhi stres kerja seseorang. Di dalam penelitian ini, stres kerja berperan sebagai mediasi. Penelitian yang dilakukan (Mauliah & Indayani, 2021) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Dan penelitian yang dilakukan (Setiabudi & Nurjanah, 2022)

menyebutkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima maka semakin tinggi juga stres kerja yang diterima.

Kompensasi dan beban kerja berperan penting dalam kinerja para pegawai. Menurut (Sinambela, 2019; 448) kompensasi adalah total dari semua imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai kompensasi atas layanan yang mereka berikan kepada perusahaan. Tujuan akhir dari kompensasi adalah untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan. Seperti penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Fauzan, 2022) membuktikan bahwa kompensasi mempengaruhi kinerja secara positif.

Beban kerja dapat mempengaruhi kinerja para pegawai. Menurut (Munandar, 2014; 20) beban kerja mengacu pada tugas-tugas yang diberikan kepada tenaga kerja atau karyawan untuk dilakukan pada periode tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi tenaga kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Hermawan, 2022) membuktikan bahwa pengaruh negatif dari beban kerja menurunkan kinerja karyawan.

Tenaga kesehatan di Indonesia selama tiga tahun ini sudah berjuang dalam menghadapi pandemi, termasuk para pegawai yang bekerja di puskesmas. Objek penelitian ini adalah Puskesmas Kecamatan Gambir yang berdomisili di Jakarta Pusat. Selain merawat pasien yang datang ke puskesmas, para pegawai juga melakukan sosialisasi kepada masyarakat sekitar, melakukan survey untuk mengetahui kesehatan

masyarakat sekitar. Oleh karena itu kinerja para pegawai perlu diperhatikan.

Para pegawai Puskesmas Kecamatan Gambir mendapatkan kompensasi yang rata. Gaji yang didapatkan sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan dan memperoleh juga tunjangan setiap bulan. Selain kompensasi finansial, pegawai juga mendapatkan kompensasi seperti jaminan kesehatan, cuti, dan fasilitas kerja.

Pekerjaan yang dirasakan oleh para pegawai di Puskesmas Kecamatan Gambir tentu saja sama seperti pegawai Puskesmas di wilayah lain. Seperti saat ini karena selama tiga tahun belakangan adanya pandemi yang diakibatkan oleh COVID-19 menambahkan beban kerja para pegawai Puskesmas Kecamatan Gambir. Pekerjaan para pegawai terpaksa bertambah dikarenakan harus menangani para masyarakat yang terkena virus COVID-19 dan juga harus melakukan vaksin untuk mengatasi virus tersebut. Dan yang membuat beban kerja tersebut terasa berat karena para pegawai Puskesmas terutama yang bekerja harus berhadapan langsung dengan para pasien sehingga sangat gampang untuk tertular oleh virus COVID-19. Jika ada pegawai yang tertular maka pekerjaannya akan tertunda, hal itu membuat beban pekerjaan menumpuk. Tugas-tugas yang dikerjakan seperti membantu dalam menangani COVID-19, melayani para pasien yang datang, dan sosialisasi dengan para masyarakat, mengharuskan para pegawai

untuk bekerja secara produktif sehingga pekerjaan dapat selesai tepat waktu dan berkualitas.

Stres kerja yang dialami yang oleh pegawai di Puskesmas Kecamatan Gambir terjadi karena beban kerja yang berlebihan. Karena jam pulang kerja yang terkadang tidak menentu membuat pegawai mengalami stres. Hal itu membuat kepuasan para pegawai menurun. Data dibawah ini adalah survei awal untuk menentukan permasalahan yang ada di Puskesmas Kecamatan Gambir.

**TABEL 1 1**  
**Hasil *pra-Survey***

<b>Variabel</b>	<b>Puas</b>	<b>Tidak Puas</b>	<b>Jumlah</b>
Kompensasi	40%	60%	10 Responden
Beban Kerja	20%	80%	
Kinerja	40%	60%	
Stres Kerja	20%	80%	

Sumber: Peneliti

Berdasarkan survei yang dilakukan peneliti kepada 10 (sepuluh) responden (tabel 1.1). Sebanyak 60% pegawai tidak puas dengan kompensasi yang didapatkan. Para pegawai juga tidak puas dengan beban kerja yang diberikan, hal itu dibuktikan dengan hasil sebanyak 80%. Sebanyak 60% pegawai juga tidak puas dengan kinerja mereka terhadap organisasi. Dengan beban kerja yang diberikan, para pegawai

menjadi stres kerja, hal itu dapat dilihat dari hasil survei diatas yang mengungkapkan bahwa 80% tidak puas atau stres.

Pegawai yang tidak puas dengan kompensasi yang diberikan merasa bahwa gaji yang didapatkan tidak sebanding dengan beban pekerjaan yang menanggung banyak tanggung jawab. Pegawai merasa kinerja yang ditunjukkan tidak maksimal karena adanya tekanan untuk menyelesaikan secara tepat waktu.

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian diatas, maka peneliti tertarik untuk mengambil topik yang berhubungan dengan kompensasi dan beban kerja pada kinerja pegawai dengan stres kerja sebagai mediasi. Variabel-variabel tersebut penting untuk meningkat kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, peneliti mengajukan sebuah penelitian dengan judul **“PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS KECAMATAN GAMBIR DENGAN STRES KERJA SEBAGAI MEDIASI”**

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat diperoleh identifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Pegawai Puskesmas Kecamatan Gambir merasa tidak puas dengan kompensasi yang diberikan.
2. Pegawai Puskesmas Kecamatan Gambir merasa bahwa gaji tidak sebanding dengan beban pekerjaan.

3. Para pegawai merasa kinerja yang ditunjukkan terhadap organisasi tidak maksimal.
4. Beban kerja yang bertambah karena harus membantu dalam menangani dan mencegah COVID-19.
5. Pegawai mengalami stres karena beban kerja yang berlebihan.
6. Stres kerja yang dialami pegawai juga terjadi karena jam pulang kerja yang tidak menentu.

### **C. Batasan Masalah**

Berdasarkan uraian identifikasi diatas, maka gambaran permasalahan yang ada dapat diperoleh. Sehingga diperlukannya batasan masalah tentang “Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Kecamatan Gambir Dengan Stres Kerja Sebagai Mediasi”. Batasan masalah yang menjadi objek ini dilakukan pada pegawai Puskesmas Kecamatan Gambir Provinsi DKI Jakarta yang beralamat Jl. Tanah Abang I No.10, RT.11/RW.8, Petojo Sel., Kecamatan Gambir, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10160. Permasalahan yang akan dibahas hanya berkaitan dengan kompensasi, beban kerja, dan stres kerja pada pegawai Puskesmas Kecamatan Gambir.

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka peneliti dapat merumuskan permasalahan yang dapat dibahas dalam penelitian sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kecamatan Gambir?
2. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap stres kerja pegawai Puskesmas Kecamatan Gambir?
3. Apakah terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kecamatan Gambir?
4. Apakah terdapat pengaruh beban kerja terhadap stres kerja pegawai Puskesmas Kecamatan Gambir?
5. Apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kecamatan Gambir?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk meneliti pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kecamatan Gambir.
2. Untuk meneliti pengaruh kinerja terhadap stres kerja pegawai Puskesmas Kecamatan Gambir.
3. Untuk meneliti pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kecamatan Gambir.
4. Untuk meneliti pengaruh beban kerja terhadap stres kerja pegawai Puskesmas Kecamatan Gambir.
5. Untuk meneliti pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kecamatan Gambir.

## **F. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat membantu berbagai pihak yang membutuhkan dengan berdasarkan tujuan penelitian yang ingin dicapai.

Berikut manfaat dari penelitian ini:

### **1. Bagi Pihak Objek Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat membantu dan memberikan informasi dalam meningkatkan kinerja pegawai yang berkaitan dengan kompensasi, beban kerja, dan stres kerja sehingga diharapkan organisasi dapat meminimalisir penurunan kinerja para pegawai.

### **2. Bagi Pemerhati MSDM**

Penelitian ini diharapkan dapat menyajikan dan menambahkan informasi mengenai pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja yang dimediasi oleh stres kerja.

### **3. Bagi Peneliti**

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan pembelajaran dan pengalaman dalam melakukan penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia dan menjadi sumber informasi terbaru untuk fenomena yang terjadi.

## BAB II

### LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS

#### A. Tinjauan Teori

##### 1. Manajemen Sumber Daya Manusia

###### a. Pengertian MSDM

Manajemen sumber daya manusia adalah metode berurusan dengan karyawan yang menekankan nilai mereka bagi perusahaan. (Sulistiyani & Rosidah, 2018; 16).

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah studi dan praktik mengkoordinasikan waktu, bakat, dan kemampuan individu dengan organisasi, rekan kerja, dan komunitas mereka untuk mencapai tujuan bersama. (Ansory & Indrasari, 2018; 59).

Istilah "manajemen sumber daya manusia" mengacu pada pendekatan proaktif dan strategis untuk mengelola aset organisasi yang paling berharga yaitu karyawannya dengan baik secara individu maupun kolektif untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi (Armstrong, 2018; 3).

Manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi terkait erat dengan metodologi desain formal yang digunakan untuk menilai kemandirian dan efisiensi yang dengannya tujuan organisasi dipenuhi. (Mubarok, 2017; 2).

Menurut (Hamali, 2018; 2), Mengelola staf adalah inti dari manajemen sumber daya manusia. Sumber daya manusia, baik publik maupun swasta, merupakan aset perusahaan yang paling berharga.

b. Pendekatan MSDM

Tantangan adalah aspek yang tak dapat dihindari dari kegiatan organisasi, dan berbagai pendekatan telah dikembangkan dari waktu ke waktu untuk mengatasi hal tersebut. Di bawah ini dikemukakan tiga pendekatan: pendekatan mekanis, Pendekatan Paternalisme, dan Pendekatan Sistem Sosial (Yusuf & Maliki, 2021; 3-5), yaitu:

1. Pendekatan Mekanis

Pengenalan mesin dan peralatan elektronik di sektor industri telah membawa kemajuan dan meningkatkan efisiensi kerja secara signifikan. Jika ada masalah tenaga kerja, metode mekanis memperlakukan orang seperti faktor produksi lainnya dan mendorong manajemen untuk menghilangkan pekerjaan berupah rendah sehingga mereka dapat mempertahankan laba tetap tinggi.

2. Pendekatan Paternalisme (paternalistis)

Dengan karyawan yang memiliki mentalitas pertumbuhan, hal ini menunjukkan bahwa mereka mampu melepaskan diri dari ketergantungan pada manajemen atau pimpinan perusahaan

untuk mencapai keseimbangan yang bermanfaat bagi karyawan.

### 3. Pendekatan sistem sosial (*Human Relation*)

Personalia atau Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses yang terlibat. Ketika tugas manajemen sumber daya manusia meningkat dalam kompleksitas, para pemimpin bisnis mencari strategi yang berbeda: pendekatan sistem sosial, yang memperhitungkan faktor lingkungan setiap saat.

#### c. Tujuan MSDM

Manajemen sumber daya manusia memiliki 4 (empat) tujuan (Hamali, 2018; 15-18), yaitu:

##### 1. Tujuan Sosial

Tujuan sosial sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan menerima tanggung jawab atas kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan cara yang etis dengan bekerja untuk mengurangi efek negatif yang mereka miliki di dunia.

##### 2. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasi adalah tujuan formal yang ditetapkan oleh organisasi untuk memfasilitasi pencapaian hasil yang diinginkan.

##### 3. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional organisasi difokuskan untuk memastikan bahwa tingkat kontribusi yang diberikan oleh departemen sumber daya manusia dipertahankan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

#### 4. Tujuan Individual

Sasaran individu adalah sasaran pribadi yang dimiliki oleh setiap anggota organisasi atau perusahaan, dan merupakan sasaran yang dimaksudkan untuk dicapai melalui aktivitas dan upaya setiap anggota organisasi.

#### d. Kesimpulan

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah metode proaktif dan strategis mengelola aset organisasi yang paling berharga dalam pelayanan untuk tujuan tersebut.

## 2. Perilaku Organisasi

### a. Pengertian Perilaku Organisasi

Perilaku organisasi menurut (Suti, 2021; 9) studi tentang bagaimana individu, kelompok, dan lembaga mempengaruhi terciptanya berbagai perilaku dalam organisasi, dengan tujuan meningkatkan efektivitas organisasi.

Menurut (Thoha, 2015; 11) perilaku organisasi terkait erat dengan pemahaman, memprediksi, dan mengelola perilaku individu dalam organisasi, dan bagaimana tingkah laku orang-

orang di dalam organisasi mempengaruhi upaya untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut (Wardiah, 2016; 4) perilaku organisasi berfokus pada pemeriksaan berbagai aspek perilaku manusia dalam suatu organisasi atau kelompok tertentu.

Perilaku organisasi menurut (Albashori et al., 2021; 1) adalah bidang ilmu terapan yang mengeksplorasi hubungan antara individu dan kelompok dalam organisasi, serta interaksi dinamis antara individu dan organisasi itu sendiri.

Perilaku Organisasi menurut (Wijaya, 2017; 1) adalah bidang studi ilmiah yang menganalisis perilaku individu dan kelompok dalam suatu organisasi, serta pengaruhnya terhadap kinerja pada tingkat individu, kelompok, dan organisasi

#### b. Model Berpikir Perilaku Organisasi

Model berpikir perilaku organisasi menurut (Suti, 2021; 10-11) adalah:

##### 1. Masukan (*input*)

Input terdiri dari kondisi awal di mana proses akan beroperasi. Keanekaragaman, kepribadian, struktur, dan budaya adalah empat faktor yang dibangun sebelum hubungan kerja dimulai.

##### 2. Proses (*processes*)

Individu, tim, dan organisasi semuanya berperan dalam proses dengan mengambil tindakan dan membuat keputusan. Gagasan tersebut mencakup bidang-bidang seperti manajemen sumber daya manusia dan kepemimpinan.

### 3. Keluaran (*outcomes*)

*Outcomes* adalah hasil akhir yang dapat diprediksi. Inilah beberapa bentuk *outcomes* dari OB:

#### a) Sikap dan stres (*attitude and Stress*)

Sikap seseorang dapat dilihat sebagai semacam evaluasi positif atau negatif dari hal-hal, orang, atau peristiwa. Stres adalah kondisi psikologis yang tidak menyenangkan akibat tekanan lingkungan.

#### b) Kinerja tugas (*task performances*)

Ini mengacu pada sejauh mana tugas yang dilakukan efektif dan efisien.

#### c) Perilaku bermasyarakat (*citizenship*)

Kewarganegaraan mengacu pada seperangkat perilaku dan tindakan yang melampaui lingkup kewajiban dan berkontribusi pada pembentukan lingkungan sosial dan psikologis yang menyenangkan.

#### d) Kelekatan grup (*group cohesion*)

Sejauh mana anggota kelompok mendukung dan menghargai pekerjaan satu sama lain, serta sejauh mana anggota kelompok merasa bersatu.

c. Tantangan Perilaku Organisasi

Tantangan yang dihadapi dalam perilaku organisasi adalah:

(Suti, 2021; 10)

1. Tekanan ekonomi
2. Globalisasi
3. Keanekaragaman tenaga kerja
4. Perkembangan keahlian karyawan
5. Mendorong inovasi dan perubahan
6. Work-life balance
7. Perilaku etis

d. Kesimpulan

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa perilaku organisasi memeriksa bagaimana tindakan individu, kelompok, dan lembaga dalam organisasi dapat dipengaruhi untuk meningkatkan efisiensi organisasi tersebut. Melakukan pendekatan terhadap individu dengan Memahami, memprediksi, dan mengelola perilaku manusia untuk mencapai tujuan organisasi.

3. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja menurut (Kasmir, 2016; 182) kesuksesan seseorang adalah jumlah dari upaya mereka dan kualitas pekerjaan mereka selama periode waktu tertentu, biasanya setahun. Kemampuan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kemudian digunakan untuk mengevaluasi kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja termasuk unsur-unsur kriteria pencapaian yang harus dipenuhi, sehingga yang berprestasi dikategorikan memiliki kinerja yang sangat baik, sedangkan yang kurang dapat dikatakan memiliki kemampuan di bawah standar.

Menurut (Tannady, 2017; 154) kinerja adalah kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, organisasi, atau perusahaan untuk menyelesaikan tugas-tugas dan tujuan-tujuannya sesuai dengan kewajiban yang ditugaskan kepadanya dalam jangka waktu penilaian tertentu disebut kinerja.

Menurut (Fahmi, 2018; 2) kesuksesan organisasi adalah jumlah dari nilai yang diciptakannya selama periode waktu tertentu, baik organisasi itu mencari keuntungan atau tidak.

Menurut (Wibowo, 2017; 7) Inti dari kinerja terletak pada pelaksanaan tugas dan hasil yang dicapai sebagai hasilnya. Ini mencakup tindakan yang diambil dan metode yang digunakan untuk melaksanakannya secara efektif.

Menurut (Mangkunegara, 2005; 9) kinerja seorang pekerja dalam pekerjaannya diukur dari kuantitas dan kualitas

pekerjaannya, dan evaluasi ini harus sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Ada beberapa kendala yang mempengaruhi kinerja organisasi atau individu. Penting bagi seorang pemimpin untuk mempertimbangkan apa yang memengaruhi kinerja mereka di tempat kerja sebelumnya. Namun, faktor-faktor berikut mempengaruhi kinerja baik dalam hasil maupun metode kerja (Kasmir, 2016;189-193):

1. Kemampuan dan Keahlian

Semakin banyak keterampilan dan kemampuan yang dimiliki seseorang, semakin besar kemungkinan seseorang akan melaksanakan tugas yang diberikan secara akurat dan sesuai dengan standar yang telah ditentukan.

2. Pengetahuan

Seseorang dengan pengalaman kerja yang luas lebih mungkin memberikan pekerjaan berkualitas tinggi daripada seseorang dengan sedikit pengalaman.

3. Rancangan Kerja

Rencana kerja yang dibuat dengan baik dapat membantu karyawan dalam mewujudkan tujuan mereka. Efektivitas *output* yang dihasilkan secara langsung dipengaruhi oleh kualitas rancangan pekerjaan, sehingga rancangan yang baik

akan menghasilkan pekerjaan yang akurat, sedangkan rancangan yang buruk akan menghasilkan hasil yang sebaliknya.

#### 4. Kepribadian

Seorang individu yang memiliki sifat atau kualitas kepribadian yang baik mampu mendekati pekerjaan mereka dengan rasa tanggung jawab yang kuat, menghasilkan hasil yang baik.

#### 5. Motivasi Kerja

Ketika tingkat motivasi meningkat, begitu juga kinerja seseorang, sementara, kurangnya motivasi menyebabkan kinerja menurun.

#### 6. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah tindakan seseorang dalam posisi otoritas atas orang lain untuk memastikan bahwa tugas dan tanggung jawab mereka dilakukan secara efektif.

#### 7. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah pendekatan pemimpin untuk berkomunikasi dengan dan mengelola staf mereka. Gaya kepemimpinan atau ciri-ciri karakter seperti ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

#### 8. Budaya Organisasi

Kemampuan anggota tim untuk menginternalisasi dan mematuhi panduan ini akan memengaruhi kinerja individu dan tim.

#### 9. Kepuasan Kerja

Ketika karyawan mengalami perasaan gembira, antusiasme, atau kepuasan terhadap pekerjaan mereka, hasil dari pekerjaan mereka kemungkinan besar akan berhasil.

#### 10. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi hasil pekerjaan seseorang jika lingkungan yang kondusif maka pekerjaan akan meningkat dan menghasilkan hasil yang memuaskan.

#### 11. Loyalitas

Dengan menumbuhkan rasa memiliki terhadap perusahaan, loyalitas akan menguat, memotivasi individu untuk terus berusaha menuju perbaikan dalam pekerjaannya.

#### 12. Komitmen

Kepatuhan karyawan berkaitan dengan kepatuhan terhadap kebijakan dan peraturan di tempat kerja, dan berdampak pada kinerja secara keseluruhan. Mematuhi kebijakan, peraturan, dan komitmen dapat mempengaruhi kualitas pekerjaan yang dihasilkan.

#### 13. Disiplin Kerja

Tingkat upaya yang diberikan karyawan terhadap tugas pekerjaan mereka dapat berdampak signifikan terhadap kinerja mereka.

c. Langkah-Langkah Peningkatan Kinerja

Terdapat setidaknya tujuh langkah untuk peningkatan Kinerja menurut (Mangkunegara, 2005; 22-23), yaitu:

1. Keberadaan cacat kinerja dapat ditentukan dengan salah satu dari tiga cara berikut::

- Pengumpulan terus-menerus data dan informasi tentang operasi bisnis membantu dalam mengidentifikasi masalah.
- Melakukan identifikasi terhadap karyawan untuk mengetahui masalah.
- Perhatikan masalah yang ada.

2. Mengenai kekurangan dan tingkat keseriusan

Jika situasi ini ingin diperbaiki, diperlukan beberapa data:

- Mengidentifikasi masalah setepat mungkin.
- Tentukan tingkat keparahan masalah dengan mempertimbangkan hal-hal berikut:
  - Harga yang harus dibayar jika tidak ada kegiatan.
  - Mengacu pada biaya yang dikeluarkan saat kinerja terganggu, serta manfaat yang diperoleh saat kesenjangan kinerja ditangani dan diselesaikan.

3. Lakukan identifikasi faktor-faktor yang mungkin menjadi penyebab masalah, termasuk yang terkait dengan sistem dan yang terkait dengan pekerja itu sendiri
4. Langkah keempat adalah mengembangkan rencana aksi.
5. Melaksanakan rencana aksi tersebut di atas
6. Menilai apakah masalah telah teratasi atau belum
7. Mulai dari awal, sesuai kebutuhan.

d. Dimensi dan Indikator Kinerja

Menurut (Wirawan, 2009; 54) dimensi dan indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1. Dimensi Kinerja

- a) Hasil kerja
- b) Perilaku kerja
- c) Sifat pribadi

2. Indikator Kinerja

- a) Indikator hasil kerja
  - 1) Kecepatan dalam melaksanakan tugas
  - 2) Ketetapan hasil kerja
  - 3) Efektivitas dalam mengerjakan tugas
- b) Indikator Perilaku kerja
  - 1) Disiplin kerja
  - 2) Kerja sama
  - 3) Ketelitian dalam bekerja

4) Profesionalisme

c) Indikator Sifat pribadi

1) Pengetahuan

2) Keterampilan

3) Bakat

e. Kesimpulan

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, organisasi atau perusahaan untuk menyelesaikan tugas dan tujuan mereka dengan periode waktu dan sesuai dengan kewajiban mereka.

4. Stres Kerja

a. Pengertian Stres Kerja

Menurut (Hamali, 2018; 241) Stres di tempat kerja adalah kekhawatiran yang semakin serius bagi individu, karyawan, pemimpin dan masyarakat. Stres di tempat kerja adalah kekhawatiran yang semakin meningkat dalam skenario ekonomi saat ini, di mana karyawan menghadapi situasi *overwork*, ketidaknyamanan kerja, tingkat kepuasan kerja yang buruk, kurangnya otonomi.

Stres kerja menurut (Wahjono et al., 2019; 138) adalah keadaan ketegangan yang mempengaruhi emosi, kognisi, dan kesejahteraan individu. Ketika stres menjadi berlebihan, itu dapat

membahayakan kemampuan seseorang untuk mengatasi lingkungannya.

Stres kerja adalah fenomena yang terus berubah, karena individu menghadapi situasi yang melibatkan peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan hasil yang diinginkan, namun tetap tidak pasti dan signifikan (Robbins & Judge, 2015; 429).

Stres adalah kondisi psikologis dan fisiologis ketegangan yang mempengaruhi domain kognitif dan afektif seseorang. Stres yang berlebihan memiliki potensi untuk membahayakan kemampuan seseorang untuk mengatasi lingkungan mereka secara efektif. Akibatnya, karyawan dapat menunjukkan berbagai gejala yang terkait dengan stres yang dapat menghambat kinerja pekerjaan mereka (Handoko, 2000; 200).

(Tama & Hardiningtyas, 2017; 56) mengatakan stres terkait dengan kendala dan tuntutan. Ketika seorang karyawan mengharapkan promosi tetapi tidak memiliki kesempatan, maka dia akan menghadapi keadaan di mana kemampuannya tidak dapat memenuhi kriteria perusahaan. Ketika tidak terbiasa menghadapi kegagalan seseorang bisa merasa stres.

b. Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Beberapa faktor yang mempengaruhi stres kerja menurut (Robbins & Judge, 2015; 431-433):

1. Faktor Lingkungan
  - Ketidakpastian ekonomi
  - Ketidakpastian politik
  - Perubahan teknologi
2. Faktor Organisasional
  - Tuntutan tugas
  - Tuntutan peran
  - Tuntutan interpersonal
3. Faktor Pribadi
  - Permasalahan keluarga
  - Permasalahan ekonomi
  - Kepribadian

c. Dampak Stres Kerja

Menurut (Hamali, 2018; 119-120), ada 2 (dua) macam dampak stress, yaitu:

1. Sindrom Mental dan Emosional
  - Sikap negatif
  - kekhawatiran
  - Pikiran-pikiran yang terobsesi
  - Ketakutan/fobia
  - Kesedihan
  - Peka/mudah tersinggung
  - Kemarahan/ingin meledak

- Mudah lupa/kelalaian terus menerus
- Rasa kesepian
- Bingung
- Kurang konsentrasi
- Keraguan-raguan
- Putus asa
- Susah tidur (insomnia)
- Mimpi buruk
- Depresi
- Bunuh diri

## 2. Gejala-gejala Fisik

- Ketengan/nyeri otot
- Kekejangan otot
- Sakit kepala
- Migrain
- Kekauan rahang
- Menggertak-gertakkan gigi
- Letih/kelelahan
- Sembelit
- Diare
- Gangguan pencernaan
- Gangguan pada kulit
- Gemetar

- Asma
- Jantung berdebar-debar
- Tekanan darah tinggi
- Napas pendek/memburu
- Kecenderungan mencelakakan diri sendiri

d. Dimensi dan Indikator Stres Kerja

Dimensi stres kerja menurut (Mahfudz, 2017; 61-62) ada tiga gejala yang ditimbulkan oleh stres, yang juga dapat digunakan sebagai penanda untuk mengkuantifikasi tingkat stres yang dialami seseorang.

1. Dimensi Stres kerja

- a) Gejala fisiologis
- b) Gejala psikologis
- c) Gejala perilaku

2. Indikator Stres kerja

- a) Indikator gejala fisiologis
  - 1) Timbul sakit kepala
  - 2) Tangan berkeringat
  - 3) mual
- b) Indikator gejala psikologis
  - 1) Ketidakpuasan
  - 2) Kecemasan
  - 3) Mudah marah

- 4) Kebosanan
- 5) Kelalahan emosi
- c) Indikator gejala perilaku
  - 1) Perubahan produktivitas
  - 2) Adanya gangguan tidur
- e. Kesimpulan

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah kondisi dimana pekerjaan hal yang menegangkan dan para karyawan merasakan kondisi lelah secara emosional sehingga susah untuk menghadapi pekerjaan.

## 5. Kompensasi

### a. Pengertian Kompensasi

(Sinambela, 2019; 448) mengatakan sebagai imbalan atas jasa mereka kepada organisasi, yaitu karyawan menerima kompensasi. Tujuan dari kompensasi adalah untuk menarik, mempertahankan, dan memberikan motivasi karyawan.

Karyawan dianggap telah menerima remunerasi dalam bentuk imbalan moneter dan nonmoneter yang mereka peroleh dari perusahaan sebagai imbalan atas jasa mereka. (Larasati, 2018; 90).

(Irmayani, 2021; 70) mengatakan bahwa, konsep kompensasi melibatkan sistem sub-proses yang beragam yang bertujuan untuk menyediakan karyawan dengan imbalan untuk kerja

mereka dan mendorong mereka untuk mencapai tingkat kinerja kerja yang optimal. Komponen dari sistem ini dapat mencakup berbagai bentuk remunerasi, seperti upah dan gaji, manfaat tambahan, asuransi, cuti sakit, antara lain.

Kompensasi mengacu pada berbagai bentuk pembayaran, baik langsung maupun tidak langsung, termasuk tunjangan dan insentif, yang digunakan untuk menginspirasi dan mendorong karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka. Gaji menunjukkan pembayaran reguler yang dilakukan kepada karyawan tetap pada interval tertentu, yang dijamin dan terjamin. Upah adalah balasan atas jasa yang dibayarkan kepada pekerja setiap hari sesuai dengan syarat-syarat yang ditentukan sebelumnya dalam kontrak kerja mereka. Kompensasi tidak langsung, yang mencakup manfaat seperti asuransi, bantuan sosial, upah cuti, dana pensiun, pendidikan, dan penawaran serupa lainnya (Sihombing & Gultom, 2015; 112).

Pekerja dianggap mendapat kompensasi ketika mereka dibayar untuk waktu dan upaya yang mereka lakukan dalam sebuah organisasi. Manajemen sumber daya manusia (SDM) mencakup penyediaan kompensasi, yang melibatkan pembayaran uang atau manfaat lain kepada individu sebagai imbalan atas jasa mereka untuk bisnis. (Rivai & Sagala, 2009; 741).

## b. Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Berbagai faktor yang mempengaruhi tingkat kompensasi (Sihombing & Gultom, 2015; 115), yaitu:

### 1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Meskipun aturan ekonomi mungkin tidak selalu berlaku untuk pasar tenaga kerja, dampak penawaran dan permintaan masih dapat dilihat di bidang-bidang di mana pelatihan khusus diperlukan dan di mana terdapat kelangkaan pekerja.

### 2. Organisasi Buruh

Kehadiran dan kekuatan organisasi tenaga kerja dapat mempengaruhi tingkat kompensasi. Dengan adanya Kehadiran serikat buruh yang kuat menghasilkan peningkatan yang proporsional dalam kekuatan negosiasi karyawan. Tingkat kompensasi akan berkorelasi secara positif dengan peningkatan, dan sebaliknya, secara negatif terkait dengan penurunan.

### 3. Kemampuan untuk Membayar

Pemenuhan tuntutan kompensasi dari serikat pekerja atau karyawan bergantung pada kemampuan perusahaan untuk menyediakannya, meskipun kompensasi yang diminta tinggi.

### 4. Produktivitas

Kompensasi ada karena bertujuan untuk menghargai kinerja yang sudah diberikan karyawan. Kompensasi karyawan akan

meningkat proporsional dengan kinerja karyawan. Prestasi ini biasanya disebut produktivitas. Satu-satunya masalah adalah bahwa tidak ada kesepakatan tentang cara menghitung tingkat produktivitas.

#### 5. Biaya Hidup

Biaya hidup merupakan penentu utama dalam menentukan tingkat kompensasi. Di wilayah metropolitan di mana biaya hidup tinggi, kompensasi yang diberikan biasanya lebih tinggi. Namun, biaya hidup juga berfungsi sebagai ambang batas kompensasi karyawan.

#### 6. Pemerintah

Peraturan pemerintah juga mempengaruhi tingkat kompensasi. Jumlah minimum kompensasi yang harus dibayar diatur oleh peraturan kompensasi minimum.

### c. Jenis-jenis Kompensasi

Kompensasi dibagi menjadi 2 (dua) jenis, yaitu (Sihombing & Gultom, 2015; 114-115):

#### 1. Kompensasi Finansial

Gaji, Upah, komisi, dan bonus adalah contoh kompensasi finansial langsung, sedangkan opsi saham adalah contoh kompensasi ekonomi tidak langsung. Kompensasi tidak langsung meliputi manfaat kesehatan, pensiun, upah liburan, penginapan, pendidikan, dll.

## 2. Kompensasi Non Finansial

Remunerasi non-moneter dapat dibagi menjadi dua kelas besar: yang terkait dengan pekerjaan dan yang tidak terkait dengan pekerjaan. Faktor yang terkait dengan pekerjaan meliputi kondisi kerja yang adil, tugas yang menarik dan sulit, ruang untuk pertumbuhan profesional, dan kemampuan untuk menampilkan prestasi seseorang di depan umum. Sedangkan remunerasi non moneter dikaitkan dengan aspek tempat kerja itu sendiri, seperti suasana yang menyenangkan, sumber daya yang cukup, dll.miliki akses terhadap fasilitas kerja yang memadai, dll.

### d. Dimensi dan Indikator kompensasi

Dimensi dan Indikator menurut (Hasibuan, 2012; 86), yaitu:

#### 1. Dimensi Kompensasi

- a) Kompensasi langsung
- b) Kompensasi tidak langsung

#### 2. Indikator Kompensasi

- a) Indikator kompensasi langsung
  - 1) Gaji
  - 2) Insentif
  - 3) Bonus
  - 4) Tunjangan
  - 5) pesangon

b) Kompensasi tidak langsung

- 1) Jaminan kesehatan
- 2) Keselamatan kerja
- 3) Kesempatan belajar
- 4) Pujian & penghargaan

e. Kesimpulan

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa, kompensasi adalah imbalan atau upah atas jasa para karyawan terhadap perusahaan. Imbalan tersebut dapat materi atau non materi. Untuk materi ada gaji, tunjangan, dan upah. Untuk non-materi bisa asuransi, cuti sakit, dana pensiun, dan lainnya.

6. Beban Kerja

a. Pengertian Beban Kerja

(Tinambunan et al., 2022; 24) mengatakan dalam pandangan karyawan, beban kerja adalah perkiraan seseorang tentang upaya mental yang diperlukan untuk tugas atau aktivitas tertentu, termasuk hal-hal seperti mengingat informasi, memusatkan perhatian, menemukan masalah, menangani hal yang tidak terduga, dan membuat penilaian cepat pada pekerjaan. Alokasi kerja yang efektif memastikan bahwa keterampilan dan kemampuan setiap karyawan dimanfaatkan sepenuhnya.

(Munandar, 2014; 20) mengungkapkan bahwa beban kerja mengacu pada jumlah tugas yang diberikan kepada sekelompok

pekerja atau karyawan yang harus dilakukan dalam jangka waktu tertentu sambil memanfaatkan sepenuhnya kemampuan pekerja atau karyawan tersebut.

Menurut (Budiasa, 2021; 30) beban kerja merupakan perkiraan karyawan tentang jumlah tugas yang diberikan kepada mereka dan waktu serta energi yang harus mereka curahkan untuk menyelesaikan tugas tersebut.

Menurut (Izzati & Mulyana, 2019; 59) beban kerja merupakan kewajiban karyawan dan jumlah waktu yang mereka miliki untuk menyelesaikannya menentukan beban kerja mereka. Kewajiban atau yang bisa diistilahkan dengan tanggung jawab setiap karyawan berbeda-beda. Beradaptasi dengan posisi, kemampuan, dan penggunaan waktu.

Beban kerja mengacu pada evaluasi individu terhadap tuntutan atau aktivitas yang terlibat dalam serangkaian tugas yang membutuhkan tenaga mental, seperti mengingat detail penting, mempertahankan fokus, mengidentifikasi dan mengatasi masalah, menangani keadaan tak terduga secara efektif, dan membuat keputusan cepat terkait pekerjaan (Harini et al., 2018; 15).

#### b. Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Baik keadaan internal maupun eksternal dapat berdampak signifikan pada beban kerja seseorang dan kemampuan

seseorang untuk menyelesaikan sesuatu. Unsur-unsur baik internal maupun eksternal yang mempengaruhi hubungan antara beban kerja dan kapasitas kerja sangat banyak dan sangat rumit. (Soleman, 2011; 85).

## 1. Faktor Eksternal

### a) Tugas (*task*)

Tempat kerja, struktur kantor, kondisi kerja, dan sikap adalah semua elemen dari pekerjaan fisik. Kerumitan pekerjaan, emosi, dan kewajiban adalah semua aspek dari pekerjaan mental.

### b) Organisasi Kerja

Organisasi kerja mencakup berbagai faktor seperti durasi kerja, interval istirahat, jadwal kerja, sistem kerja, dan aspek terkait lainnya.

### c) Lingkungan Kerja

Pengaturan kerja dapat menimbulkan stres tambahan, seperti lingkungan kerja fisik, paparan bahan kimia, bahaya biologis, dan stres psikologis.

## 2. Faktor Internal

Faktor beban kerja internal adalah faktor yang terwujud dalam tubuh sebagai akibat langsung dari paparan beban kerja eksternal yang berpotensi membuat stres.

- a) faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan, dan sebagainya).
  - b) Faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan sebagainya).
- c. Dimensi dan Indikator Beban Kerja
- (Mahfudz, 2017; 60-61) mengklasifikasikan dimensi beban kerja kedalam faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan sebagai berikut:
- 1. Dimensi Beban kerja
    - a) Tuntutan tugas
    - b) Tuntutan fisik
  - 2. Indikator Beban kerja
    - a) Indikator tuntutan tugas
      - 1) Jadwal kerja
      - 2) Kompleksitas pekerjaan
      - 3) Tugas yang diluar tanggung jawab
      - 4) Gangguan selama mengerjakan tugas
      - 5) Desakan waktu
    - b) Indikator tuntutan fisik
      - 1) Kesehatan fisik yang menurun
      - 2) Lingkungan kerja fisik
      - 3) Menurunnya kesigapan
- d. Kesimpulan

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah serangkaian tugas yang ditugaskan kepada pekerja, yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Ini adalah kewajiban karyawan dan beban kerja mereka yang ditentukan oleh posisi, kemampuan dan penggunaan waktu mereka.

## B. Penelitian Terdahulu

**TABEL 2. 1**

**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Sumber	Variabel yang sama	Variabel yang berbeda	Hasil Penelitian
1.	Achmad Fauzan. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Karyawan Di Perusahaan Manufaktur	Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi ) Vol. 6 No. 2, 2022	Kinerja, kompensasi	Kepuasan kerja, motivasi kerja	Kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.
2.	Angel Kralita Poluakan, Roy F. Runtuwene, dan Sofia A.P. Sambul. Pengaruh Kompensasi Terhadap	Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol. 9. No. 2, 2019	Kinerja, kompensasi		kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero)

No	Nama Peneliti	Sumber	Variabel yang sama	Variabel yang berbeda	Hasil Penelitian
	Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Manado				UP3 Manado.
3.	Slamet Riyadi. The Influence of Job Satisfaction, Work Environment, Individual Characteristics and Compensation toward Job Stress and Employee Performance	International Review of Management and Marketing . Vol. 9 No. 3, 2019	Kinerja, Kompensasi, Stres kerja	Kepuasan kerja, Lingkungan kerja	Kompensasi secara signifikan dan negatif berhubungan dengan stres kerja, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	Kuras Purba dan Kusman Sudibjo. The Effects Analysis of Transformational Leadership, Work Motivation and Compensation on Employee Performance in PT.	Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal). Vol. 3, No 3, 2020.	Kinerja, kompensasi	Transformational leadership motivasi kerja	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

No	Nama Peneliti	Sumber	Variabel yang sama	Variabel yang berbeda	Hasil Penelitian
	Sago Nauli.				
5.	Syayidati Mauliah, dan Lilik Indayani. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Menjadi Variabel Intervening Pada Pt. Ekosjaya Abadi Lestari	International Journal On Orange Technologies Vol.03, No. 04, 2021	stres kerja, kompensasi	Lingkungan kerja, komitmen organisasi, kepuasan kerja	Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap stress kerja pada PT.Ekosjaya Abadi Lestari.
6.	Ghifary Rizkie Maulana dan Sri Suwarsi. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja dalam Issue Covid-19 terhadap Stress Kerja	Bandung Conference Series: Business and Management. Vol. 2, No. 1, 2022	Stres kerja, kompensasi	Lingkungan kerja	Terdapat pengaruh antara variabel kompensasi terhadap stress kerja.

No	Nama Peneliti	Sumber	Variabel yang sama	Variabel yang berbeda	Hasil Penelitian
7.	Ni Made Dwi Puspitawati dan Ni Putu Cempaka Dharmadewi Atmaja Pengaruh Kompensasi Terhadap Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan	Jurnal Bakti Saraswati Vol. 09 No. 02, 2020	Stres kerja, kompensasi	Kepuasan kerja	kompen sasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja
8.	Liana Paramita danl Wayan Gede Supartha. Role of Work Stress as Mediating Variable between Compensation and Work-Life Balance on Employee Performance	European Journal of Business and Management Research Vol. 7, No. 3 May 2022	stress kerja, kompensasi, kinerja pegawai	Work-life balance	Kompensa si berpengaruh negatif signifikan terhadap stres kerja, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
9.	Eric Hermawan. Analisis Pengaruh Beban Kerja, Konflik Pekerjaan-Keluarga Dan Stres	Jurnal Ilmu Manajemen Terapan Vol. 3, No. 4, 2022	Kinerja, beban kerja, stres kerja.	Konflik pekerjaan-keluarga	Pengaruh negatif beban kerja (X1) merupakan penyebab penurunan Kinerja pegawai PT. Sakti

No	Nama Peneliti	Sumber	Variabel yang sama	Variabel yang berbeda	Hasil Penelitian
	Kerja Terhadap Kinerja Pt. Sakti Mobile Jakarta				Mobile Jakarta, Stres kerja menurunkan kinerja pegawai
10.	Mutiara S. Siburian, Riane Johnly Pio, Sofia A. P Sambul. Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Sumatera Utara	Productivity, Vol. 2 No. 5, 2021	Kinerja, stres kerja, beban kerja	Lingkungan kerja	Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
11.	Ni Made Sapta Resita Putri dan Agoes Ganesha Rahyuda. Peran Stres Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	E-Jurnal Manajemen, Vol. 8, No. 12, 2019	Kinerja, stres kerja, beban kerja	Lingkungan kerja (Putri & Rahyuda, 2019)	Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan Bharata <i>Sport and Fashion</i> , beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, beban kerja semakin meningkat maka akan meningkatkan stres

No	Nama Peneliti	Sumber	Variabel yang sama	Variabel yang berbeda	Hasil Penelitian
					kerja karyawan Bharata Sport and Fashion
12.	Silvia Sari Sitompul dan Feronika Simamora . The Effect Of Workload, Work Experience, And Compensation On Employee Performance PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru	MSEJ, Vol. 2, No, 2, 2021	Kinerja, beban kerja, kompensasi	Pengalaman kerja	-Beban kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru. -Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru
13.	Eff Muhammad, Zulqarnain Arshad, Athifah Najwani, etc. effect of Role Conflict and Work Overload on Job Stress: A Case of Banking	International Research Association for Talent Development and Excellence Vol.12, No.3s, 2020	Stres kerja, beban kerja	Konflik	Hasilnya menunjukkan bahwa baik konflik peran maupun beban kerja merupakan prediktor signifikan dari stres kerja

No	Nama Peneliti	Sumber	Variabel yang sama	Variabel yang berbeda	Hasil Penelitian
	Sector Employee s.				
14.	Rahmi Maharani dan Apri Budianto. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Perawat Rawat Inap Dalam.	journal of management Review, Vol. 3, No. 2, 2019	Kinerja, stres kerja, dan beban kerja		beban kerja mempengaruhi langsung terhadap stres kerja sebesar 19,3%, beban kerja mempengaruhi tidak langsung terhadap kinerja sebagai variabel intervening lalu ke stres kerja sebesar 39,9%.
15.	Ahmat Setiabudi dan Rimah Nurjanah Pengaruh. Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan di PT Bank Central Asia TBK Kantor Cabang Utama Depok	Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, Vol. 8 No. 19, 2022	Stres kerja, beban kerja		Semakin tinggi beban kerja yang diterima maka semakin tinggi juga stres kerja pada karyawan
16.	Afrina Susiarty, Lalu Suparman	Scientific Research Journal (SCIRJ),	Kinerja, stres kerja,	Lingkungan kerja	Beban kerja berpengaruh positif

No	Nama Peneliti	Sumber	Variabel yang sama	Variabel yang berbeda	Hasil Penelitian
	, Mukmin Suryatni . The Effect Of Workload And Work Environment On Job Stress And Its Impact On The Performance Of Nurse Inpatient Rooms At Mataram City General Hospital	Vol. 7, No.6, 2019	beban kerja		dan signifikan terhadap Stres Kerja Perawat ruang rawat pasien Rumah Sakit Umum Kota Mataram, Beban kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kinerja Perawat Ruang Rawat Inap RSUD Mataram, Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat Ruang Rawat Inap RSUD Mataram.
17	Cross Ogohi Daniel. Effects of job stress on employees' performance	International Journal of Business, Management and Social Research , Vol. 06, No. 02, 2019	Kinerja, Stres kerja		faktor negatif bahwa karyawan yang tertekan memiliki efek negatif terhadap kinerja.

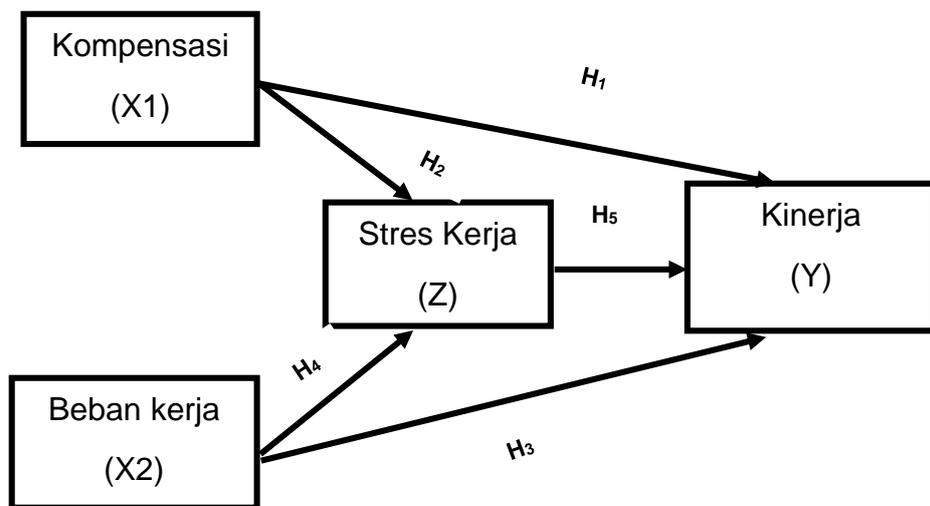
No	Nama Peneliti	Sumber	Variabel yang sama	Variabel yang berbeda	Hasil Penelitian
18.	Salman Farisi dan Ririn Ulba Utari. Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara	Jurnal Salman (Sosial dan Manajemen), Vol.1, No. 2, 2020	Kinerja, stres kerja	Lingkungan kerja	Stres Kerja secara parsial mempunyai pengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan provinsi Sumatera Utara.
19.	Wahyu Muji Lestari, Lie Liana, dan Ajeng Aquinia. Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Jurnal Bisnis dan Ekonomi, Vol. 27 No. 2, 2020	Kinerja, stres kerja, beban kerja	Konflik kerja	Penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
20.	Pingkan Kaat, Bernhard Tewel, dan Irvan Trang. Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepercayaan	Jurnal EMBA Vol.10, No.1, 2022	Kinerja, stres kerja	Lingkungan kerja, kepercayaan diri	Stres kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan

No	Nama Peneliti	Sumber	Variabel yang sama	Variabel yang berbeda	Hasil Penelitian
	aan Diri Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Royal Coconut Airmadidi.				
21.	Citra Islamiati, Endri Sentosa, Maya Syafriana Effendi Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Puma Cat Indonesia.	Jurnal IKRA-ITH Ekonomika, Vol. 4 No. 2 2021	Kinerja, Stres kerja	Motivasi, Lingkungan kerja	Variabel Stress Kerja (X2) memiliki tingkat signifikansi $0,736 > 0,05$ jadi dapat dikatakan bahwa $H_0$ tidak diterima, yang artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Puma Cat Indonesia.

### C. Kerangka Penelitian

**GAMBAR 2. 1**

Kerangka Pemikiran Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Stres Kerja sebagai Mediasi



Sumber: penulis

### D. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap suatu masalah penelitian yang berisi pernyataan tentang variabel-variabel yang akan diuji. Hipotesis ini akan menguji penelitian pada pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai puskesmas Kecamatan Gambir dengan stres kerja sebagai mediasi, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian sebagai berikut:

H<sub>1</sub>: Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kecamatan Gambir.

H<sub>2</sub>: Terdapat pengaruh kompensasi terhadap stres kerja pegawai Puskesmas Kecamatan Gambir.

H<sub>3</sub>: Terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kecamatan Gambir.

H<sub>4</sub>: Terdapat pengaruh beban kerja terhadap stres kerja pegawai Puskesmas Kecamatan Gambir.

H<sub>5</sub>: Terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kecamatan Gambir.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Desain Penelitian**

##### **1. Metode Penelitian**

Metode penelitian digambarkan sebagai sarana ilmiah di mana data dikumpulkan untuk tujuan yang dinyatakan. Dari sini dapat disimpulkan bahwa istilah metode ilmiah, data, tujuan, dan kegunaan semuanya bermakna (Sugiyono, 2022; 2). Penelitian yang dilakukan dengan metode ilmiah bercirikan rasionalitas, bukti empiris, dan pendekatan sistematis.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif. Metode penelitian deskriptif. Menurut (Agung & Yuesti, 2017; 6) penelitian deskriptif dilakukan dengan tujuan untuk menentukan nilai variabel bebas, yang dapat mengacu pada satu variabel atau sekumpulan variabel yang tidak dibandingkan atau berhubungan satu sama lain.

##### **2. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan adalah survei. Penelitian survei Menurut (Alsa, 2004; 20) adalah mengacu pada metode dan prosedur yang digunakan oleh peneliti untuk melakukan survei atau mengelola kuesioner atau skala untuk sampel individu. Tujuan dari survei tersebut adalah untuk mengumpulkan informasi tentang sikap,

pendapat, perilaku, atau karakteristik responden. Melalui analisis data survei, peneliti dapat membuat klaim dan menarik kesimpulan tentang tren atau pola dalam populasi yang lebih besar dari mana sampel diambil. Pada dasarnya, desain survei berfungsi sebagai pendekatan terstruktur untuk mengumpulkan data yang dapat memberikan wawasan tentang pandangan, perilaku, atau karakteristik populasi yang lebih luas.

### 3. Teknik Sampling

Teknik yang digunakan untuk penelitian ini adalah simple random sampling. Menurut (Sugiyono, 2017; 82) *simple random sampling* adalah pemilihan acak individu dari suatu populasi, tanpa memperhatikan karakteristik sosial atau demografi populasi sasaran.

### 4. Instrumen Penelitian

Penelitian menggunakan instrumen penelitian yaitu kuesioner tertutup. Instrumen penelitian menurut (Suryabrata, 2008; 52) adalah atribut psikologis sering diukur melalui penggunaan alat yang mencatat, biasanya dalam cara kuantitatif, keadaan dan aktivitas. Karakteristik psikologis biasanya dikategorikan menjadi atribut kognitif dan non-kognitif. (Komalasari, 2011; 82) mengemukakan bahwa angket tertutup (*closed questionair*), Kuesioner yang membatasi responden untuk menjawab sesuai dengan pendapat dan keinginannya dapat digambarkan sebagai kuesioner terstruktur yang membatasi pilihan jawaban. Dalam kuesioner semacam itu,

pertanyaan dirancang sedemikian rupa sehingga menawarkan pilihan atau format tanggapan yang telah ditentukan sebelumnya, menyisakan sedikit atau tidak ada ruang bagi responden untuk memberikan jawaban terbuka atau pribadi.

## 5. Analisis Data

Analisis data yang digunakan adalah kuantitatif yang berpijak (Sugiyono, 2022; 11) pada fakta-fakta yang nyata yaitu seperti fungsioanalisme struktural, realisme, positivisme, emprisme dan perilaku yang kongkrit.

## B. Operasional Variabel

Menurut (Sugiyono, 2017; 39) Operasionalisasi variabel adalah aspek yang dapat ditentukan oleh peneliti, benda, atau tindakan yang dapat diselidiki dalam berbagai cara untuk mencapai kesimpulan. Dipenelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel, independen, mediasi dan, dependen.

### 1. Variabel Independen (X)

**Tabel 3.1**  
**Operasional Variabel Kompensasi**

Operasional Variabel	Dimensi	Indikator	Butir Pertanyaan
Kompensasi (X <sub>1</sub> )	Kompensasi langsung	Gaji	1,2
		Insentif	3
		Bonus	4
		Tunjangan	5
	Kompensasi tidak langsung	Jaminan Kesehatan	6

Operasional Variabel	Dimensi	Indikator	Butir Pertanyaan
		Keselamatan Kerja	7
		Kesempatan Belajar	8
		Pujian dan Penghargaan	9,10

Sumber: Hasibuan (2012)

**Tabel 3.2**  
**Operasional Variabel Beban Kerja**

Operasional Variabel	Dimensi	Indikator	Butir Pertanyaan
Beban kerja (X <sub>2</sub> )	Tuntutan tugas	Jadwal kerja	1
		Kompleksitas pekerjaan	2
		Tugas yang diluar tanggung jawab	3
		Gangguan selama mengerjakan tugas	4
		Desakan waktu	5
	Tuntutan fisik	Kesehatan fisik yang menurun	6
		Lingkungan kerja fisik	7,8
		kesigapan	9

Sumber: Mahfudz (2017)

## 2. Variabel Mediasi (Z)

**Tabel 3.2**  
**Operasional Variabel Stres Kerja**

<b>Operasional Variabel</b>	<b>Dimensi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Butir Pertanyaan</b>
Stres kerja (Z)	Gejala fisiologis	Timbul sakit kepala	1
		Tangan berkeringat	2
		Mual	3
	Gejala psikologis	Ketidakpuasan	4
		Kecemasan	5
		Mudah marah	6
		Kebosanan	7
		Kelelahan emosi	8
	Gejala perilaku	Perubahan produktivitas	9
		Adanya gangguan tidur	10

Sumber: Mahfudz (2017)

## 3. Variabel Dependen (Y)

**Tabel 3.4**  
**Operasional Variabel Kinerja**

<b>Operasional Variabel</b>	<b>Dimensi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Butir Pertanyaan</b>
Kinerja (Y)	Hasil Kerja	Kecepatan dalam melaksanakan tugas	1

Operasional Variabel	Dimensi	Indikator	Butir Pertanyaan
		Ketepatan hasil kerja	2
		Efektivitas dalam mengerjakan tugas	3
	Perilaku kerja	Disiplin kerja	4
		Kerja sama	5
		Ketelitian dalam bekerja	6
		profesionalisme	7
	Sifat pribadi	Pengetahuan	8
		Keterampilan	9
		Bakat	10

Sumber: Wirawan (2009)

### C. Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah pegawai Puskesmas Kecamatan Gambir yang beralamat Jl. Tanah Abang I No.10, RT.11/RW.8, Petojo Sel., Kecamatan Gambir, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10160 dan waktu penelitian sejak bulan Mei hingga Juli 2023.

### D. Jenis Data

#### 1. Sifat Data

Jenis data penelitian ini bersifat kuantitatif dengan data yang dikumpulkan dari sampel orang yang menjadi subjek penelitian (responden), biasanya dalam bentuk penilaian subjektif mereka sendiri. Data kuantitatif menurut (Sugiyono, 2022; 7-8) adalah informasi yang dapat direpresentasikan secara numerik atau kualitatif dan kemudian diberi skor.

#### 2. Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini terbagi menjadi dua jenis yaitu:

a. Sumber Data Primer

Data primer adalah data yang hanya dapat kita peroleh dari sumber asli atau pertama. Data primer mengambil dari sumber aslinya, melalui nara sumber yang tepat dan kita jadikan responden dalam penelitian kita (Sarwono, 2006; 16).

b. Sumber Data Skunder

Informasi Pelengkap mengumpulkan data dari sumber sekunder untuk memecahkan masalah penelitian yang dihadapi. Penelitian ini menggunakan studi kepustakaan (Sarwono, 2006; 17).

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

1. Riset Kepustakaan (*Library Research*)

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan literature jurnal dan buku yang sesuai dengan topik yang dibahas. Informasi yang didapatkan sangat membantu peneliti untuk memperoleh, mempelajari, mengumpulkan, dan mengolah segala informasi yang dibutuhkan dan berkaitan dengan topik penelitian.

2. Riset Lapangan (*Field Research*)

Riset ini dilakukan dengan melakukan observasi dan kuesioner untuk menjadi latar mengapa penelitian ini dilaksanakan.

a. Observasi

Peneliti melakukan observasi langsung terhadap objek untuk mengetahui dan memperoleh gambaran dari data yang nyata agar dapat digunakan untuk mendukung penelitian untuk skripsi ini. Observasi awal dilakukan oleh peneliti pada bulan Maret 2023.

b. Kuesioner

Peneliti melakukan *pra survey* awal dengan menyebarkan kuesioner yang diberikan kepada 10 (sepuluh) responden untuk mengetahui permasalahan dan mendukung penelitian.

## F. Kuesioner

Kuesioner adalah jenis metode pengumpulan data di mana responden diberikan serangkaian pertanyaan atau serangkaian pernyataan untuk diisi dan dikembalikan. (sugiyono, 2022; 220). Pendapat, sikap, dan persepsi terhadap kejadian diukur dalam penelitian ini dengan menggunakan skala Likert. Dibawah ini adalah bobot nilai penelitian untuk setiap pertanyaan atau pernyataan yang diajukan adalah sebagai berikut:

**TABEL 3.5**

**Skala Kuesioner**

<b>Indikator</b>	<b>Bobot</b>
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-Ragu (RR)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: sugiyono (2017)

## G. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Populasi tidak hanya mencakup manusia, tetapi juga benda mati dan bentuk alam lainnya. Populasi mencakup semua ciri/sifat yang dimiliki oleh objek atau subjek yang diteliti, dan bukan hanya jumlah kejadian dari objek atau subjek tersebut (Agung & Yuesti, 2017; 44). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah para pegawai Puskesmas Kecamatan Gambir DKI Jakarta sebanyak 74 orang pegawai.

### 2. Sampel

Untuk mewakili seluruh populasi, sampel harus dikumpulkan dengan cara tertentu dan memiliki fitur yang spesifik, unik, dan komprehensif (Agung & Yuesti, 2017; 45). Dalam metode penelitian ini penulis menggunakan teknik pengambilan slovin dimana populasi Puskesmas Kecamatan Gambir sebanyak 74 pegawai. Berikut ini adalah rumus slovin:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

*n* = Ukuran sampel

*N* = ukuran Populasi

*e* = kelonggaran ketidakteitian yang ditolerir

Maka ukuran sampel yang dihitung sebagai berikut:

$$n = \frac{74}{(1 + (74 \times 5\%^2))}$$

$$n = 63 \text{ responden}$$

Dengan demikian, maka ukuran sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 63 dari seluruh populasi. Jumlah sampel akan dibagi secara acak (*simple random sampling*) pada pegawai Puskesmas Kecamatan Gambir.

## H. Rancangan Analisis

Peneliti menggunakan sistem pemrosesan data digital. Perangkat lunak *Partial Least Squares* (PLS) 3.0 dari perangkat lunak pengolah data *Structural Equation Modeling* (SEM) digunakan untuk perhitungan. Karena program ini berbasis varian, dapat melakukan pengujian model secara simultan, menjadikan PLS sebagai alat analisis yang kuat yang tidak bergantung pada banyak asumsi. Informasi responden akan diperiksa berdasarkan penelitian ini untuk memberikan data yang layak penelitian.

### 1. Uji Statistik Deskriptif

Menggunakan informasi yang dikumpulkan untuk menarik kesimpulan adalah tujuan dari statistik deskriptif. Statistik deskriptif digunakan untuk memeriksa informasi yang dikumpulkan untuk penyelidikan ini. Sementara statistik inferensial berusaha untuk menarik kesimpulan dari studi populasi dan sampel, statistik deskriptif hanya berusaha untuk menjelaskan.

## 2. Uji Instrumen Data

Secara umum terdapat dua model pengukuran untuk pengolahan data menggunakan *Partial Least Square* (Smart PLS), yaitu :

### a) Model pengukuran Outer Model

Model pengukuran ini menggambarkan hubungan antara variabel laten (variabel yang tidak dapat diukur secara langsung) dan variabel *manifest* (indikator). *Outer model* adalah sebuah model yang digunakan untuk mengukur potensi manusia. Ada tiga tes dalam model pengukuran ini yaitu, uji validitas konvergensi, uji validitas diskriminatif, dan uji reaktivitas komposit (Ghozali & Latan, 2015).

#### 1) Uji *Convergent Validity*

Nilai indikator dan nilai variabel menjadi dasar untuk Validitas Konvergen, metrik model item. *Composite Reability* dan *Average Validity Extraced* digunakan untuk menghitung indeks model ini. Ketika angka *Avarage Variance Extraced* (AVE) lebih besar dari 0,7, kita tahu bahwa indikator tersebut dapat diandalkan. Penelitian dianggap valid atau kredibel jika semua kriteria tersebut di atas terpenuhi (Ghozali & Latan, 2015; 74).

#### 2) Uji *Discriminant Validity*

Tes ini adalah nilai beban silang dari faktor yang digunakan untuk menentukan apakah pembangun memiliki nilai diskriminatif yang cukup dengan membandingkan nilai beban dengan beban lainnya. Standar nilai untuk setiap bangunan harus memiliki nilai lebih dari 0,7. Ini memberitahu bahwa variabel ekspresi telah menjelaskan variabel laten dengan benar dan memberikan hasil bahwa keseluruhan data valid. (Sekaran & Bougie; 2016)

### 3) Uji *Composite Reliability*

Jika kuesioner dipercaya atau dapat dipercaya untuk pertanyaan atau pernyataan, jawaban seseorang akan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mengukur keandalan variabel konstruksi, aplikasi SmartPLS dapat digunakan dengan dua metode, Alpha dari Kronbach dan keandalan komposit. Jika skor *Composite Reliability* melebihi 0,6 dan skor *Cronbach's Alpha* melebihi 0,7. Nilai tersebut adalah nilai yang diharapkan setiap nilai indikator memiliki nilai konfigurasi yang lebih tinggi dari nilai indikator lainnya (Ghozali & Latan, 2015; 75).

### b) Struktur *Inner Model*

Model pengukuran ini menjelaskan hubungan antara variabel laten yang terbentuk berdasarkan entitas teori. Koefisien penentuan yang menjelaskan seberapa relevan kontribusi

variabel untuk menentukan varian variabel bebas (Ghozali & Latan, 2015; 78).

### 1) *R-Square*

Variabel independen antara nol dan satu digunakan untuk mengukur *R-Square*. Besarnya adalah produk dari interaksi antara variabel dependen dan independen. Penjelasan yang lebih kuat ditemukan ketika  $R^2$  (*R-Square*) lebih besar dari 0,67, penjelasan sedang ditemukan ketika  $R^2$  lebih besar dari 0,33, dan penjelasan lemah ditemukan ketika  $R^2$  kurang dari 0,19. Daya prediksi model penelitian yang diusulkan meningkat seiring dengan naiknya *R Square*. (Ghozali & Latan, 2015; 85)

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Keterangan :

*KD* = *Koefisien Determinasi*

*R* = *Koefisien Korelasi Ganda*

### 2) Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan verifikasi signifikansi pengaruh faktor independen terhadap variabel dependen dengan memeriksa nilai statistik-T dan nilai-P. Variabel dianggap signifikan secara statistik jika nilai T statistik lebih besar dari 1,96 dan nilai P kurang dari 0,05 (5%), dan tidak signifikan

secara statistik jika nilai T statistik kurang dari 1,96 dan nilai P lebih dari 0,05 (5%) (Muhatarom et al., 2022; 397).

### 3) *Goodness of Fit* (GOF)

Secara keseluruhan, model pengukuran (*outer model*) dan model struktural (*inner model*) keduanya diuji kesesuaiannya untuk memastikan kesesuaiannya dengan data. Dengan memberikan metrik langsung dimana prediksi keseluruhan model dapat dievaluasi. Di ujung bawah, nilai 0,00–0,24, di tengah, 0,25–0,37, dan di ujung atas, 0,38–1. Rumus GoF terlihat seperti ini (Ananto, 2022):

$$\text{Gof} = \sqrt{\text{AVE} \times R^2}$$

Keterangan:

*AVE*: Nilai Avarage Variance Extracted (AVE)

*R<sup>2</sup>* : Nilai Avarage R-Square

### 4) Uji Mediasi

Ketika korelasi antara variabel eksogen dan endogen positif dan variabel mediasi negatif, kita memiliki non-mediasi; bila korelasinya negatif, kita memiliki mediasi; dan jika positif, kami memiliki non-mediasi. Jika variabel eksogen dan endogen sama-sama negatif dan variabel mediasi juga positif, maka telah terjadi mediasi penuh. Ketika variabel eksogen dan endogen naik dan variabel mediasi naik, kita mendapatkan mediasi parsial. Nilai P untuk efek tidak

langsung spesifik negatif jika lebih kecil dari 0,05, dan sebaliknya positif (Muhatarom et al., 2022; 396).

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Organisasi

##### 1. Tinjauan Umum

Sesuai dengan Keputusan Menteri No. 128/Menkes/SK/II/2004, Puskesmas adalah UPTD kesehatan kota atau kabupaten yang bertugas mengkoordinasikan upaya kesehatan di wilayah layanannya. Puskesmas adalah organisasi kesehatan multifaset yang berfungsi sebagai pusat peningkatan kesehatan masyarakat, mendorong keterlibatan warga, dan menawarkan perawatan yang terkoordinasi dan menyeluruh kepada semua orang yang tinggal di wilayah layanannya. (Depkes RI, 1991).

Melalui upaya Puskesmas, diharapkan semua anggota masyarakat memiliki tempat tinggal yang aman dan nyaman, mengadopsi cara hidup sehat, dan memiliki akses ke perawatan medis berkualitas tinggi dengan syarat yang adil dan merata untuk semua.

Puskesmas Kecamatan Gambir merupakan salah satu SKPD di lingkungan Dinas Kesehatan Provinsi DKI Jakarta yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan dan program kesehatan masyarakat di lingkungan Kecamatan Gambir.

Puskesmas Kecamatan Gambir memiliki luas wilayah : 7.6 km<sup>2</sup>, yang terdiri dari 43 RW dan 484 RT serta 33.884 KK.

Puskesmas Kecamatan Gambir adalah salah satu kecamatan yang ada di wilayah Kotamadya Jakarta Pusat, yang terletak di Jalan Tanah Abang I no.10 kelurahan Petojo Selatan.

## **2. Visi dan Misi Organisasi**

### a. Visi

Terwujudnya masyarakat Gambir sehat dan mandiri.

### b. Misi

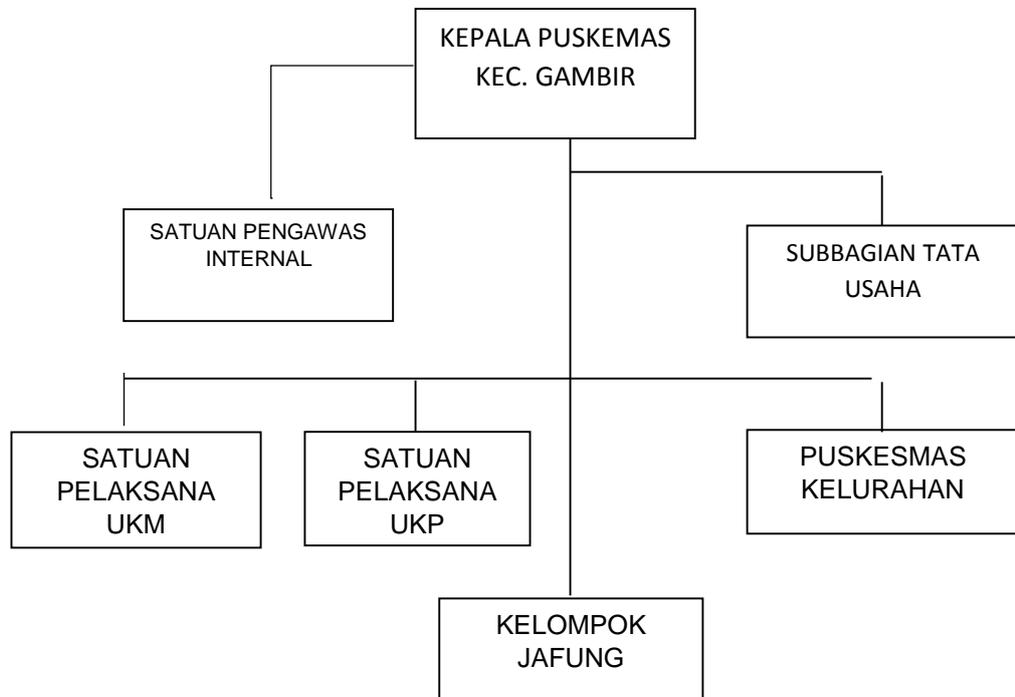
- Meningkatkan akses dan mutu pelayanan kesehatan.
- Meningkatkan profesionalisme sumber daya manusia.
- Meningkatkan pemberdayaan masyarakat serta kemitraan dengan lintas sektor dan swasta.
- Menyediakan wahana pendidikan, pelatihan, penelitian yang berkualitas.

## **3. Struktur Organisasi**

Susunan Organisasi Puskesmas Kecamatan Gambir

**Gambar 4.1**

**Struktur Organisasi Puskesmas Kecamatan Gambir**



**Sumber: Puskesmas Kecamatan Gambir**

**4. Rekapitulasi Pegawai**

**Tabel 4.1**  
**Rekapitulasi Pegawai**

No	Bidang	Jumlah Pegawai
Tenaga Kesehatan		
1.	Dokter Umum	17
2.	Dokter Gigi	4
3.	Perawat	25
4.	Perawat Gigi	3
5.	Bidan	8
6.	Gizi	2
7.	Apoteker	2
8.	Sanitarian	2
9.	Rekam Medis	2
Non Kesehatan		

No	Bidang	Jumlah Pegawai
10	Admin	9
<b>Total</b>		<b>74</b>

Sumber: Puskesmas Kecamatan Gambir

## 5. Logo Organisasi

**Gambar 4.2**

**Logo Puskesmas Kecamatan Gambir**



Sumber: Puskesmas Kecamatan Gambir

## B. Gambaran Umum Responden

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis kelamin sebagai data responden.

### 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4.2**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (100%)
Perempuan	40	62,5%
Laki-laki	23	37,5%

Jumlah	63	100%
--------	----	------

Sumber: Data diolah (2023)

Tabel diatas menjelaskan bahwa sebanyak 63 karyawan yang menjadi responden terdapat 40 orang berjenis kelamin perempuan dengan presentase sebesar 62,5% kemudian diikuti dengan 23 orang berjenis kelamin laki-laki dengan persentase 37,5%.

## 2. Karakteristik Responden

**Tabel 4.3**

**Karakteristik Jabatan Fungsi**

Jabatan Fungsi	Jumlah	Persentase (100%)
Tenaga Kesehatan	58	92%
Non Kesehatan	5	8%
Jumlah	63	100%

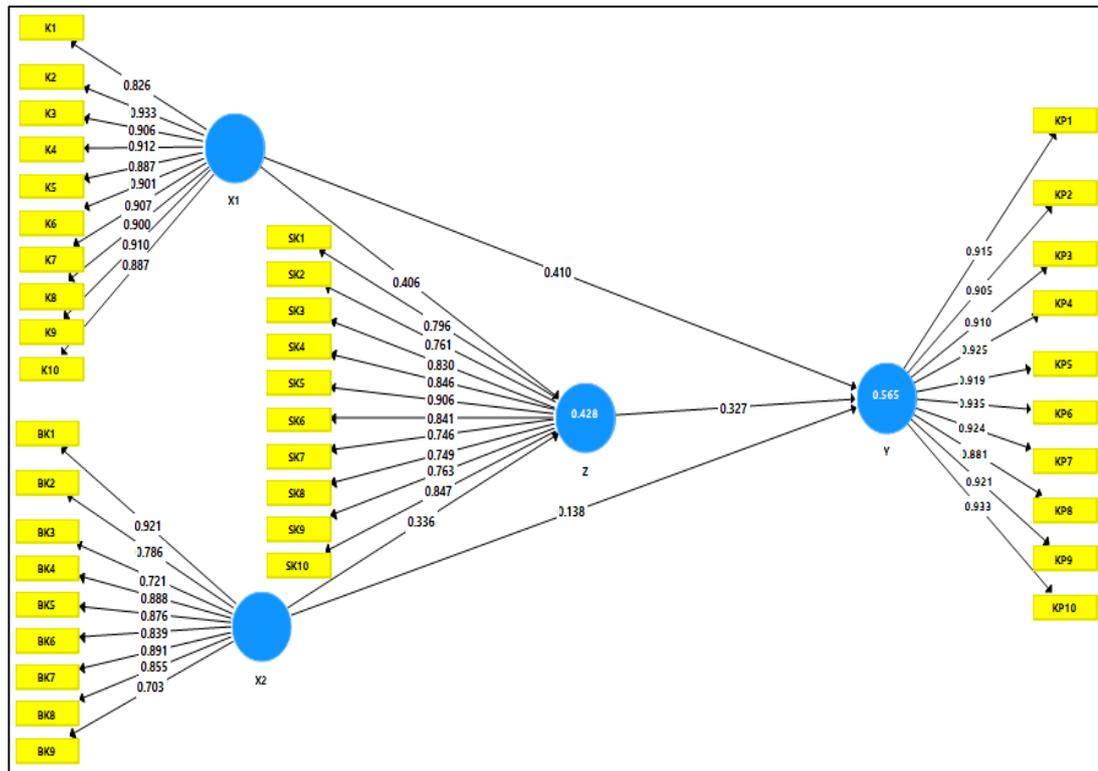
Sumber: Data diolah (2023)

Tabel 4.3 Menjelaskan bahwa yang karakteristik responden 92% adalah tenaga kesehatan dan 8% non kesehatan.

## C. Analisis Hasil Pengolahan Data Penelitian

Hasil Penelitian diolah dengan menggunakan Smart PLS versi 3.0 sebagai berikut:

**Gambar 4.3**  
**Hasil Penelitian**



Sumber: Data SEM-PLS 3.0

**a. Convergent Validity**

Indeks model ini diukur menggunakan *Composite Reliability* dan *AVE*. Indikator yang valid ditentukan saat nilai *Average Variance Extraced (AVE)* lebih besar dari 0,7. Jika semua indikator dapat melebihi nilainya, dapat dikatakan bahwa penelitian memenuhi validitas atau kredibilitas (Ghozali & Latan, 2015; 74). Berikut ini hasil output dari convergent validity menggunakan Smart PLS 3.0:

**Tabel 4.4**  
**Convergent Validity**

	Kompensasi (X1)	Beban Kerja (X2)	Kinerja (Y)	Stres Kerja (Z)
BK1		0.921		
BK2		0.786		
BK3		0.721		
BK4		0.888		
BK5		0.876		
BK6		0.839		
BK7		0.891		
BK8		0.855		
BK9		0.703		
K1	0.826			
K10	0.887			
K2	0.933			
K3	0.906			
K4	0.912			
K5	0.887			
K6	0.901			
K7	0.907			
K8	0.900			
K9	0.910			
KP1			0.915	
KP10			0.933	
KP2			0.905	
KP3			0.910	
KP4			0.925	
KP5			0.919	
KP6			0.935	
KP7			0.924	
KP8			0.881	
KP9			0.921	
SK1				0.796
SK10				0.847
SK2				0.761
SK3				0.830
SK4				0.846
SK5				0.906
SK6				0.841
SK7				0.746
SK8				0.749
SK9				0.763

Sumber: Data SEM-PLS 3.0

Data pada tabel 4.4 menunjukkan bahwa data valid karena indikator setiap variabel sudah melebihi 0,7.

**b. *Discriminant Validity***

1. *Tabel Cross Loading*

Dengan membandingkan nilai *loading* pada konstruk yang dimaksud dengan nilai yang lain, dapat ditentukan apakah konstruk tersebut memiliki diskriminan yang memadai atau tidak; dengan kata lain, nilai *Cross Loading factor* harus lebih besar dari nilai lainnya. Pada pengujian fornell-larcker criterion, discriminant validity dapat dikatakan baik jika akar dari AVE pada konstruk lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi konstruk dengan variabel laten lainnya, sedangkan pada pengujian cross loading harus menunjukkan nilai indikator yang lebih tinggi dari setiap konstruk dibandingkan dengan indikator pada konstruk lainnya (Sekaran & Bougie, 2016). Pada tabel 4.5 Indikator variabel utama korelasinya lebih kuat dari pada indikator variabel lainnya maka *cross loading* dikatakan *valid*

Tabel 4.5

*Discriminant Validity (Cross Loading)*

	Kompensasi (X1)	Beban Kerja (X2)	Kinerja (Y)	Stres Kerja (Z)
BK1	0.523	<b>0.921</b>	0.531	0.545
BK2	0.369	<b>0.786</b>	0.348	0.321
BK3	0.389	<b>0.721</b>	0.373	0.529
BK4	0.465	<b>0.888</b>	0.512	0.468
BK5	0.534	<b>0.876</b>	0.503	0.495
BK6	0.553	<b>0.839</b>	0.448	0.411
BK7	0.517	<b>0.891</b>	0.516	0.433
BK8	0.476	<b>0.855</b>	0.521	0.527
BK9	0.252	<b>0.703</b>	0.268	0.424
K1	<b>0.826</b>	0.535	0.576	0.391
K10	<b>0.887</b>	0.460	0.664	0.550
K2	<b>0.933</b>	0.616	0.640	0.614
K3	<b>0.906</b>	0.513	0.582	0.467
K4	<b>0.912</b>	0.435	0.575	0.503
K5	<b>0.887</b>	0.486	0.580	0.460
K6	<b>0.901</b>	0.486	0.653	0.589
K7	<b>0.907</b>	0.503	0.581	0.568
K8	<b>0.900</b>	0.516	0.604	0.570
K9	<b>0.910</b>	0.405	0.622	0.547
KP1	0.664	0.477	<b>0.915</b>	0.627
KP10	0.647	0.608	<b>0.933</b>	0.594
KP2	0.578	0.455	<b>0.905</b>	0.623
KP3	0.613	0.498	<b>0.910</b>	0.582
KP4	0.606	0.510	<b>0.925</b>	0.596
KP5	0.611	0.548	<b>0.919</b>	0.583
KP6	0.631	0.502	<b>0.935</b>	0.594
KP7	0.593	0.462	<b>0.924</b>	0.567
KP8	0.615	0.451	<b>0.881</b>	0.555
KP9	0.661	0.495	<b>0.921</b>	0.599
SK1	0.500	0.431	0.610	<b>0.796</b>
SK10	0.405	0.498	0.526	<b>0.847</b>
SK2	0.395	0.457	0.519	<b>0.761</b>
SK3	0.511	0.461	0.532	<b>0.830</b>
SK4	0.550	0.418	0.551	<b>0.846</b>
SK5	0.514	0.461	0.567	<b>0.906</b>
SK6	0.612	0.531	0.565	<b>0.841</b>
SK7	0.386	0.435	0.438	<b>0.746</b>
SK8	0.434	0.428	0.463	<b>0.749</b>
SK9	0.436	0.408	0.426	<b>0.763</b>

Sumber: Data SEM-PLS 3.0

## 2. Tabel *Fornell Lacker*

**Tabel 4.6**  
***Discriminant Validity (Fornell Lacker)***

	Kompensasi (X1)	Beban Kerja (X2)	Kinerja (Y)	Stres Kerja (Z)
Kompensasi (X1)	0.897			
Beban Kerja (X2)	0.552	0.834		
Kinerja (Y)	0.679	0.547	0.917	
Stres Kerja (Z)	0.591	0.560	0.646	0.810

Sumber: Data SEM-PLS 3.0

Berdasarkan hasil uji *Fornell-Lacker Criterion* dapat diketahui bahwa akar kuadrat AVE variabel Kompensasi adalah 0,897 lebih besar dari pada nilai korelasi kompensasi dengan kinerja yaitu 0,591, dan juga lebih besar daripada antara korelasi kompensasi dan stress kerja yaitu 0,591. Kemudian akar kuadrat AVE variabel beban kerja adalah 0,834 lebih besar daripada korelasi antara beban kerja dan kinerja yaitu 0,547, dan juga lebih besar korelasi antara beban kerja dan stress kerja yaitu 0,560. Hal ini menunjukkan persyaratan *Discriminant Validity* sudah terpenuhi. (Darmawan, 2018: 4)

## 3. Tabel HTMT

Yang dapat diterima adalah kurang dari 0,90. (Henseler et al., 2015; 123) Berdasarkan data yang ditunjukkan pada tabel hasil uji HTMT menunjukkan bahwa validitas diskriminannya diterima. Seperti korelasi antara beban kerja dan kompensasi adalah 0,569, korelasi antara

kinerja dan kompensasi adalah 0,693, korelasi antara stres kerja dan kompensasi yaitu 0,608, korelasi antara kinerja dan beban kerja yaitu 0,558, korelasi antara stres kerja dan beban kerja adalah 0,588, dan korelasi antara stres kerja dan kinerja adalah 0,669. Hal ini menunjukkan persyaratan *Discriminant Validity* sudah diterima.

**Tabel 4.7**  
**HTMT**

	Kompensasi (X1)	Beban Kerja (X2)	Kinerja (Y)	Stres Kerja (Z)
Kompensasi (X1)				
Beban Kerja (X2)	0.569			
Kinerja (Y)	0.693	0.558		
Stres Kerja (Z)	0.608	0.588	0.669	

Sumber: Data SEM-PLS 3.0

### c. Construct Reliability

**Tabel 4.8**  
**Construct Reliability**

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	(AVE)
Kompensasi X1	0.973	0.975	0.976	0.805
Beban Kerja X2	0.944	0.953	0.953	0.696
Kinerja Y	0.979	0.979	0.981	0.841
Stres Kerja Z	0.941	0.945	0.950	0.656

Sumber: Data SEM-PLS 3.0

#### 1. Cronbach Alpha

Skor *Cronbach Alpha* diharapkan melebihi 0,70 untuk mencerminkan realibilitas. Pada tabel dibawah semua variabel menghasilkan nilai diatas 0,70. Dapat dikatakan bahwa data yang dihasilkan mencerminkan realibilitas (Ghozali, 2021; 37).

**Tabel 4.9**  
***Cronbach Alpha***

	Cronbach's Alpha
Kompensasi (X1)	0.973
Beban Kerja (X2)	0.944
Kinerja (Y)	0.979
Stres Kerja (Z)	0.941

Sumber: Data SEM-PLS 3.0

## 2. *Composite Reliability*

Jika keandalan keseluruhan struktur lebih dari 0,70, kami dapat dengan yakin menyebutnya dapat diandalkan. Hasil composite reliability dapat dilihat pada tabel 4.10 (Ghozali, 2021; 37).

**Tabel 4.10**  
***Composite Reliability***

	Composite Reliability
Kompensasi (X1)	0.976
Beban Kerja (X2)	0.953
Kinerja (Y)	0.981
Stres Kerja (Z)	0.950

Sumber: Data SEM-PLS 3.0

Berdasarkan tabel 4.10 bisa keseluruhan konstruk yang diteliti sudah memenuhi kriteria composite *reliability*, sehingga setiap konstruk mampu diposisikan sebagai variabel penelitian.

### 3. AVE

Supaya hasil AVE dianggap andal, hasilnya harus lebih dari 0,50. Hasil AVE dapat dilihat pada tabel 4.11. Berdasarkan tabel 4.11 bisa dijelaskan bahwa konstruk yang diteliti sudah memenuhi kriteria, sehingga hasil dari AVE sudah mencapai *reliability*. (Ghozali, 2021; 68)

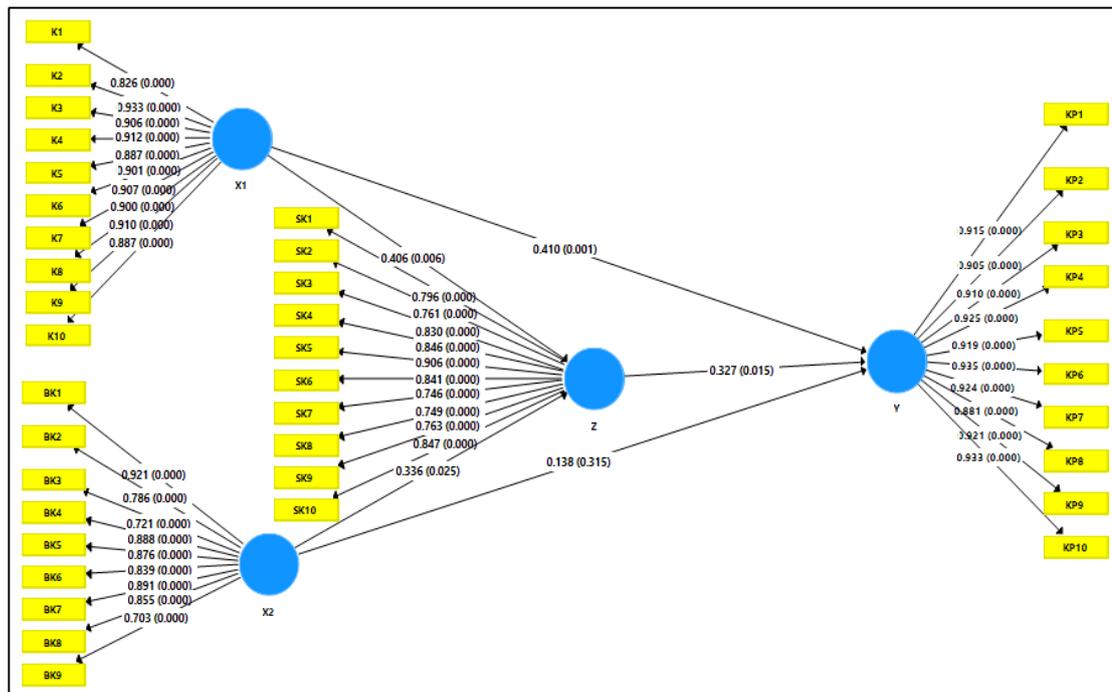
**Tabel 4.11**  
***Average Variance Extracted (AVE)***

	(AVE)
Kompensasi X1	0.805
Beban Kerja X2	0.696
Kinerja Y	0.841
Stres Kerja Z	0.656

Sumber: Data SEM-PLS 3.0

## 2. Inner Model

**Gambar 4.4**  
**Full Model Smart PLS**



Sumber: Data SEM-PLS 3.0

a. Analisis pada koefisien jalur

Diagram jalur pada persamaan model struktural dalam gambar 4.3 jika dirumuskan dalam persamaan sebagai berikut:

$$\text{Persamaan Struktural } Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_5 Z + E_1$$

$$Y = 0,410X_1 + 0,138X_2 + 0,327Z + 0,565$$

Keterangan :

- $\beta_1 X_1$  : koefisien jalur antara kompensasi terhadap kinerja
- $\beta_2 X_2$  : koefisien jalur antara beban kerja terhadap kinerja
- $\beta_5 Z$  : koefisien jalur antara stres kerja terhadap kinerja
- $E_1$  : nilai error Y

Persamaan Struktural  $Z = \beta_3X_1 + \beta_4X_2 + E_1$

$$Z = 0,410X_1 + 0,336X_2 + 0,428$$

Keterangan :

$B_3X_1$  : koefisien jalur antara kompensasi terhadap stres kerja

$B_4X_2$  : koefisien jalur antara beban kerja terhadap stres kerja

$E_1$  : nilai error Z

b. Pengukuran koefisien jalur menunjukkan sebagai berikut:

- 1) Besar pengaruh kompensasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ) pada original sample adalah 0,410. Hal itu tersebut dinyatakan jika kompensasi ( $X_1$ ) naik satu-satuan maka, kinerja ( $Y$ ) meningkat sebanyak 41% dan selebihnya sebesar 59% oleh konstruk lainnya.
- 2) Besar pengaruh beban kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pada *original sample* adalah 0,138. Hal itu tersebut dinyatakan jika beban kerja ( $X_2$ ) naik satu-satuan maka, kinerja ( $Y$ ) meningkat sebanyak 13,8% dan selebihnya 86,2% oleh konstruk lainnya.
- 3) Besar pengaruh kompensasi ( $X_1$ ) terhadap stres kerja ( $Z$ ) pada *original sample* adalah 0,406. Hal tersebut dinyatakan jika kompensasi ( $X_1$ ) naik satu-satuan maka, stres kerja ( $Z$ ) meningkat sebanyak 40,6% dan selebihnya 59,4% oleh konstruk lainnya.

- 4) Besar pengaruh beban kerja (X2) terhadap stres kerja (Z) pada *original sample* adalah 0,336. Hal tersebut dinyatakan jika beban kerja (X2) naik satu-satuan maka, stres kerja meningkat sebesar 33,6% dan selebihnya 66,4% oleh konstruk lainnya.
- 5) Besar pengaruh stres kerja (Z) terhadap kinerja (Y) pada *original sample* adalah 0,327. Hal tersebut dinyatakan jika stres kerja (Z) naik satu-satuan maka ,kinerja (Y) meningkat sebesar 32,7% dan selebihnya 67,3% oleh konstruk lainnya.

a. R-Squares

nilai R Squares relatif lebih kuat jika lebih besar dari 0,67, dan moderat jika lebih besar dari 0,33 dan terbilang lemah apabila 0,19. Semakin tinggi nilai R Square, semakin baik prediksi model penelitian yang diusulkan. (Ghozali & Latan, 2015; 85)

**Tabel 4.12**  
**R-squares**

	R Square	R Square adjusted
Kinerja (Y)	0.565	0.542
Stres Kerja (Z)	0.428	0.409

Sumber: Data SEM-PLS 3.0

Dari hasil R-Squares pada tabel 4.12 menunjukkan bahwa nilai R-Squares untuk Kinerja adalah 0,565. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel kompensasi, beban kerja, dan stress kerja mempengaruhi variabel kinerja sebanyak 56,5%. Dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Nilai R-Squares untuk stres kerja adalah 0,428. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan beban kerja mempengaruhi variabel stres kerja sebanyak 42,8% dan sisanya di pengaruhi variabel lain.

b. *F-Squares*

*F-Squares* yang memiliki nilai 0,02 dikatakan kecil, 0,15 dikatakan sedang, dan 0,35 disebut besar. Nilai kurang dari 0,02 dapat diabaikan atau dianggap tidak efektif (Ghozali & Latan, 2015; 85).

**Tabel 4.13**

***F-squares***

	Kompensasi (X1)	Beban Kerja (X2)	Kinerja (Y)	Stres Kerja (Z)
Kompensasi (X1)			0.224	0.200
Beban Kerja (X2)			0.027	0.137
Kinerja (Y)				
Stres Kerja (Z)			0.140	

Sumber: Data SEM-PLS 3.0

Berdasarkan tabel 4.12 pengaruh Kompensasi terhadap kinerja adalah 0,224 yang nilai artinya sedang. Pengaruh kompensasi terhadap stres kerja adalah 0,200 yang berarti bernilai sedang. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja adalah 0,027 yang arti dari nilainya adalah kecil. Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja adalah 0,137 yang artinya nilainya kecil. Dan pengaruh stres kerja terhadap kinerja adalah 0,140 yang artinya bernilai kecil.

c. Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk melihat nilai T-statistik dan memeriksa nilai P-nilai untuk memverifikasi arti pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Jika nilai statistik T lebih besar dari 1,96 dan nilai P kurang dari 0,05 (5%) maka variabel signifikan, dan jika nilai P kurang dari 1,96 dan nilai P lebih dari 0,05 (5%) maka variabel tidak signifikan (Muhatarom et al., 2022; 397). Hasil pengujian hipotesis penelitian dapat dilihat dalam tabel 4.14 berikut:

**Tabel 4.14**  
**Path Coefficient**

	Original Sample (O)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Kompensasi-> Kinerja	0.410	3.240	<b>0.001</b>
Kompensasi -> Stres Kerja	0.406	2.762	<b>0.006</b>
Beban Kerja -> Kinerja	0.138	1.006	<b>0.315</b>
Beban Kerja -> Stres Kerja	0.336	2.247	<b>0.025</b>
Stres kerja-> Kinerja	0.327	2.439	<b>0.015</b>

Sumber: Data SEM-PLS 3.0

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai koefisien beta sebesar 0,410, T-Statistik sebesar 3,240 dan P-Value sebesar 0,001. Berdasarkan nilai tersebut dapat disimpulkan hasil pengujian signifikan, karena T-Statistik >1,96, dan P-Value <0,05. Oleh karena itu hipotesis pertama dapat diterima

dan membuktikan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja secara signifikan.

#### 2. Pengaruh Kompensasi terhadap Stres kerja

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai koefisien beta sebesar 0,406, t-statistik sebesar 2,762, dan P-Value sebesar 0,006. Berdasarkan nilai tersebut dapat disimpulkan hasil pengujian signifikan, karena T-Statistik  $>1,96$ , dan P-Value  $<0,05$ . Oleh karena itu hipotesis kedua dapat diterima dan membuktikan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap stres kerja secara signifikan.

#### 3. Pengaruh Beban Kerja terhadap kinerja

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai koefisien beta sebesar 0,138, t-statistik sebesar 1,006, dan P-Value 0,315. Berdasarkan nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian tidak signifikan, karena T-Statistik  $<1,96$ , dan P-Value  $>0,05$ . Oleh karena itu hipotesis ketiga ditolak, karena tidak memiliki pengaruh yang signifikan.

#### 4. Pengaruh Beban kerja terhadap Stres Kerja

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai koefisien beta sebesar 0.336, T-Statistik sebesar 2.247, dan P-Value sebesar 0.025. Berdasarkan nilai tersebut dapat disimpulkan hasil pengujian signifikan, karena t-statistik  $>1,96$ , dan P-Value  $<0,05$ . Oleh karena itu hipotesis keempat dapat

diterima dan membuktikan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap stres kerja signifikan.

#### 5. Pengaruh Stres kerja terhadap kinerja

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai koefisien beta sebesar 0.327, t-statistik sebesar 2.439 dan P-Value sebesar 0,001. Berdasarkan nilai tersebut dapat disimpulkan hasil pengujian signifikan, karena t-statistik  $>1,96$ , dan P-Value 0.015. Oleh karena itu hipotesis pertama dapat diterima dan membuktikan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja

#### d. Uji Mediasi

Ketika korelasi antara variabel eksogen dan endogen positif dan variabel mediasi negatif, kita memiliki non-mediasi; bila korelasinya negatif, kita memiliki mediasi; dan jika positif, kami memiliki non-mediasi. Jika variabel eksogen dan endogen sama-sama negatif dan variabel mediasi juga positif, maka telah terjadi mediasi penuh. Ketika variabel eksogen dan endogen naik dan variabel mediasi naik, kita mendapatkan mediasi parsial. Nilai P untuk efek tidak langsung spesifik negatif jika lebih kecil dari 0,05, dan sebaliknya positif (Muhatarom et al., 2022; 396).

Tabel 4.15

*Specific Indirect Effect*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Kompensasi (X1) -> Stres Kerja (Z) -> Kinerja (Y)	0.133	0.128	0.075	1.758	<b>0.079</b>
Beban Kerja (X2) -> Stres Kerja (Z) -> Kinerja (Y)	0.110	0.111	0.068	1.612	<b>0.108</b>

Sumber: Data SEM-PLS 3.0

Berdasarkan hasil diatas dapat disimpulkan bahwa:

1. Pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Kinerja (Y) Dimediasi Stres Kerja (Z)

Hasil uji hipotesis pada *part coefisient* kompensasi terhadap kinerja bernilai positif karena *P Value* = 0,001 < 0,05 dan uji mediasi pada *specific indirect effect* variabel kompensasi terhadap kinerja dimediasi stres kerja terjadi hubungan negatif karena *P-value* bernilai 0,079 > 0,05. Hal tersebut dapat diartikan sebagai *non meditation*. Dapat disimpulkan bahwa uji mediasi pada pengaruh kompensasi terhadap kinerja melalui stres kerja ditolak.

2. Pengaruh Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) Dimediasi Stres kerja

Hasil uji hipotesis pada *part coefisient* beban kerja terhadap kinerja bernilai negatif karena *P-Value* = 0,315 > 0,05 dan uji mediasi *pada specific indirect effect* variabel beban kerja terhadap kinerja dimediasi stres kerja terjadi hubungan negatif karena *P value* bernilai 0,108 > 0,05. Hal tersebut dapat diartikan sebagai *non meditation*. Dapat disimpulkan bahwa uji mediasi pada pengaruh beban kerja terhadap kinerja melalui stres kerja ditolak.

e. *Goodness of Fit* (GOF)

Secara keseluruhan, model pengukuran (outer model) dan model struktural (inner model) keduanya diuji kesesuaiannya untuk memastikan kesesuaiannya dengan data. Dengan memberikan metrik langsung dimana prediksi keseluruhan model dapat dievaluasi. Di ujung bawah, nilai 0,00–0,24, di tengah, 0,25–0,37, dan di ujung atas, 0,38–1. Rumus GoF terlihat seperti ini (Ananto; 2022):

$$\begin{aligned} \text{Gof} &= \sqrt{AVE \times R^2} \\ \text{Gof} &= \sqrt{0,7495 \times 0,4965} \\ &= \sqrt{0,372} \\ &= 0,60 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan tersebut nilai *Goodness of Fit* (GOF) adalah 0,60. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model

penelitian ini memiliki tingkat kelayakan sebesar 60%, yang artinya penelitian ini termasuk dalam kategori tinggi.

#### **D. Pembahasan Hasil Penelitian**

Berdasarkan pengolahan data SMART-PLS 3.0 diatas, maka dapat diketahui bahwa:

##### **1. Karakteristik Responden**

Berdasarkan pengambilan sampel yang telah dilakukan oleh peneliti sebanyak 63 pegawai pada Puskesmas Kecamatan Gambir terdapat mayoritas karyawan berjenis kelamin perempuan sebanyak 62,5% dan yang berjenis kelamin laki laki dengan persentase sebesar 37,5%. Dan dijawab oleh 92% pegawai tenaga kesehatan dan 8% non kesehatan.

##### **2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai**

Pada hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja, hal ini dapat diketahui karena nilai t-statistik sebesar 3,240 dan p-value sebesar 0,001. Dengan demikian semakin baik kompensasi yang didapatkan oleh para pegawai maka semakin baik pula kinerja para pegawai Puskesmas Kecamatan Gambir.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Kuras Purba dan Kusman Sudibjo (2020) dengan judul "*The Effects Analysis Of Transformational Leadership,*

*Work Motivation And Compensation On Employee Performance In PT.Sago Nauli*” dengan hasil menunjukkan bahwa variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Sago Nauli memiliki nilai sig < 0,05 artinya kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 3. Pengaruh Kompensasi terhadap Stres Kerja

Pada hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel stres kerja, hal ini dapat diketahui karena nilai t-statistik sebesar 2,762, dan p-value sebesar 0,006. Maka tinggi rendahnya stres kerja para pegawai Puskesmas Kecamatan gambir dipengaruhi oleh kompensasi yang para pegawai dapatkan.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Syayidati Mauliah, dan Lilik Indayani (2021) dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Menjadi Variabel Intervening Pada Pt. Ekosjaya Abadi Lestari” dengan hasil menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap stress kerja pada PT.Ekosjaya Abadi, dimana diperoleh nilai signifikan <0,05.

### 4. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja

Pada hasil penelitian ini, maka diketahui bahwa beban kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja

pegawai. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil t-statistik sebesar 1,006, dan p-value 0,315. Maka dapat dikatakan bahwa tinggi rendahnya beban kerja tidak mempengaruhi kinerja para pegawai Puskesmas Kecamatan Gambir.

Hal ini dapat dibuktikan dengan penelitian Silvia Sari Sitompul dan Feronika Simamora (2021) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja, Pengalaman Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru” dengan hasil menunjukkan bahwa variabel beban kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan 0,529.

#### 5. Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja

Pada hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel stres kerja, hal ini dapat diketahui karena nilai t-statistik sebesar 2.247, dan p-value sebesar 0.025. Maka dapat diketahui bahwa semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi juga tingkat stres kerja para pegawai.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Afrina Susiarty, Lalu Suparman, dan Mukmin Suryatni (2019) dengan judul “*The Effect Of Workload And Work Environment On Job Stress And Its Impact On The Performance Of Nurse Inpatient Rooms At Mataram City General*”

*Hospital'* dengan hasil yang menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan nilai signifikan 0.048.

#### 6. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja

Pada hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel Stres Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel stres kerja, hal ini dapat diketahui karena nilai t-statistik sebesar 2.439 dan p-value sebesar 0,001. Maka tinggi rendahnya stres kerja yang dirasakan oleh para pegawai Puskesmas Kecamatan Gambir mempengaruhi kinerja para pegawai.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Wahyu Muji Lestari, Lie Liana, dan Ajeng Aquinia (2020) dengan judul "Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan" dengan hasil yang menunjukkan nilai signifikansi  $0,02 < 0,05$  artinya stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### 7. Pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Kinerja (Y) Dimediasi Stres Kerja (Z)

Hasil uji mediasi untuk kompensasi terhadap kinerja dimediasi stres kerja ditolak karena P-value bernilai  $0,079 > 0,05$ . Maka kompensasi memberi pengaruh terhadap tinggi rendahnya kinerja pegawai Puskesmas Kecamatan Gambir tetapi tidak melalui stres kerja yang mana sebagai mediasi.

8. Pengaruh Beban Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja (Y) Dimediasi Stres Kerja (Z)

Hasil uji mediasi untuk beban kerja terhadap kinerja dimediasi stres kerja ditolak karena P-value bernilai  $0,108 > 0,05$ . Maka tinggi rendahnya beban kerja tidak mempengaruhi kinerja pegawai Puskesmas Kecamatan Gambir, stres kerja sebagai mediasi juga tidak mempengaruhi beban kerja terhadap kinerja.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti mengenai Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Kecamatan Gambir dengan Stres Kerja sebagai Mediasi, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Adanya pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja. Hal ini didasarkan pada hasil t-statistik sebesar 3,240 dan p-value sebesar 0,001. Dengan demikian dapat diartikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja para pegawai Puskesmas Kecamatan Gambir.
2. Adanya pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap stres kerja. Hal ini didasarkan pada hasil t-statistik sebesar 2,762, dan p-value sebesar 0,006. Dengan demikian dapat diartikan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap stres kerja para pegawai Puskesmas Kecamatan Gambir.
3. Tidak adanya pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap kinerja. Hal ini diketahui karena t-statistik sebesar 1.006, dan p-value 0,315. Dengan demikian dapat diartikan

bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kecamatan Gambir.

4. Adanya pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap stres kerja. Hal ini didasarkan pada hasil t-statistik sebesar 2.247, dan p-value sebesar 0.025. Dengan demikian dapat diartikan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja para pegawai Puskesmas Kecamatan Gambir.
5. Adanya pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat diketahui didasarkan pada hasil t-statistik sebesar 2.439 dan p-value sebesar 0,001. Dengan demikian dapat diartikan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja para pegawai Puskesmas Kecamatan Gambir.
6. Hasil uji mediasi untuk kompensasi terhadap kinerja dimediasi stres kerja ditolak karena P-value bernilai  $0,079 > 0,05$ . Maka kompensasi memberi pengaruh terhadap tinggi rendahnya kinerja pegawai Puskesmas Kecamatan Gambir tetapi tidak melalui stres kerja yang mana sebagai mediasi.
7. Hasil uji mediasi untuk beban kerja terhadap kinerja dimediasi stres kerja ditolak karena P-value bernilai  $0,108 > 0,05$ . Maka tinggi rendahnya beban kerja tidak mempengaruhi kinerja pegawai Puskesmas Kecamatan Gambir, stres kerja sebagai mediasi juga tidak mempengaruhi beban kerja terhadap kinerja.

## **B. SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang dilakukan oleh peneliti maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Bagi pihak manajemen Puskesmas Kecamatan Gambir
  - a. Berdasarkan hasil penelitian pada pegawai Puskesmas Kecamatan Gambir, diketahui bahwa pada variabel kompensasi terdapat pengaruh penting terhadap kinerja para pegawai. Kompensasi juga memiliki pengaruh penting terhadap stres kerja pegawai. Maka diharapkan pihak manajemen dapat memberikan kompensasi yang sesuai dan tepat waktu sehingga kinerja para pegawai tidak menurun dan stres kerja para pegawai Puskesmas Kecamatan Gambir tidak meningkat.
  - b. Berdasarkan hasil penelitian pada pegawai Puskesmas Kecamatan Gambir, diketahui bahwa pada variabel beban kerja terdapat pengaruh penting terhadap stres kerja. Diharapkan tugas yang diberikan tidak terlalu menuntut atau menekan para pegawai karena hal itu dapat meningkatkan stres kerja para pegawai.
  - c. Berdasarkan hasil penelitian pada pegawai Puskesmas Kecamatan Gambir, diketahui bahwa pada variabel stres kerja terdapat pengaruh penting terhadap kinerja para

pegawai. Maka diharapkan pihak manajemen lebih memperhatikan kondisi mental para pegawai. Sehingga kinerja pegawai tidak menurun dikarenakan stres kerja pegawai yang tinggi.

2. Bagi peneliti selanjutnya

- a. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan referensi untuk penelitian selanjutnya yang mendalam, sehingga dapat diketahui faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja. Pada penelitian ini variabel kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh kompensasi, beban kerja, dan stres kerja saja tetapi juga dipengaruhi oleh faktor lainnya. Seperti motivasi kerja, kecerdasan emosional, komitmen, lingkungan kerja, dan lain sebagainya yang mana faktor-faktor ini dapat diteliti oleh peneliti selanjutnya.
- b. Diharapkan dengan adanya penelitian ini akan ada penelitian-penelitian selanjutnya dengan menggunakan analisis data, objek, model penelitian, populasi, sampel yang berbeda dan lebih meluas lagi serta menggunakan teori indikator terbaru lainnya sehingga hasil penelitian ini bisa dijadikan perbandingan.

## Daftar Pustaka

- Agung, A. A. P., & Yuesti, A. (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. ABPUBLISHER.
- Albashori, M., Wahyuning, S., & Prafika, J. (2021). *PERILAKU ORGANISASI: Tinjauan Teori dan Praktis*. Citra Sains Surakarta.
- Alsa, A. (2004). *Pendekatan Kuantitatif & Kualitatif serta Kombinasinya dalam Penelitian*. Pustaka Pelajar.
- Ananto, Niel. , dkk. (2022). Konsep dan Terapan Analisis SEM – PLS dengan SmartPLS3.0 Dilengkapi dengan Contoh Terapan: (Panduan Penelitian untuk Dosen dan Mahasiswa). CV. Mitra Cendekia Media.  
<https://books.google.co.id/books?id=i1WtEAAAQBAJ>
- Ansory, A. F., & Indrasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (p. 59). Indomedia Pustaka.
- Armstrong, M. (2018). Hand book Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Hand book Manajemen Sumber Daya Manusia* (p. 3). Nusa Media.
- Budiasa, I. komang. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. CV. Pena Persada.
- Fahmi, I. (2018). *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Penerbit Alfabeta.
- Ghozali, I. (2006). *Partial Least Square*. Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I (2021). *Partial Least Square: Konsep, Teknik, Dan Aplikasi*. Penerbit Universitas Diponegoro

- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Konsep, Teknik, Aplikasi menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS (Center For Academic Publishing Service).
- Handoko, T. H. (2000). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia* (2nd ed.). BPFE-YOGYAKARTA.
- Henseler, J., Ringle, C.M. & Sarstedt, M. A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *J. of the Acad. Mark. Sci.* **43**, 115–135 (2015). <https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8>
- Harini, S., Sudarijati, & Kartiwi, N. (2018). Workload, Work Environment and Employee Performance of Housekeeping. *International Journal of Latest Engineering and Management Research (IJLEMR)*, 03(10).
- Hasibuan, H. M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Irmayani, N. W. D. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. DEEPUBLISH.
- Izzati, U. A., & Mulyana, O. P. (2019). *Psikologi Industri & Organisasi*. Penerbit Bintang Surabaya.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. PT RajaGrafindo Persada.
- Komalasari, K. (2011). *Pembelajaran Konstektual Konsep dan Aplikasi*. PT Refika Aditama.

- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. DEEPUBLISH.
- Mahfudz, M. (2017). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN DIVISI SALES CONSUMER PT BANK NEGARA INDONESIA. *Jurnal EKSEKUTIF*, 14(1). <https://doi.org/2579-5856>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2005). Evaluasi Kinerja SDM. In *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama.
- Mubarok, E. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengantar Keunggulan Bersaing*. Penerbit IN MEDIA.
- Muhatarom, A., Syairozi, M. I., & Yonita, H. L. (2022). Analisis Persepsi Harga, Lokasi, Fasilitas, dan Kualitas Pelayanan terhadap Loyalitas Pelanggan Dimediasi Keputusan Pembelian (Studi Kasus pada Umkm Skck (Stasiun Kuliner Canditunggal Kalitengah) Metode Structural Equation Modelling (SEM)—Partial Least Square (PLS). *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 10(14).
- Munandar, A. S. (2014). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Universitas Indonesia Press.
- Putri, N. M. S. R., & Rahyuda, A. G. (2019). PERAN STRES KERJA DALAM MEMEDIASI PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(12), 7370. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i12.p23>

- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. PT RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2015). *Perilaku Organisasi* (16th ed.). Salemba Empat.
- Sarwono, J. (2006). Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif. In *Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif*.
- Sekaran, U. & Bougie, R.J., (2016). *Research Methods for Business: A skill Building Approach*. 7th Edition, John Wiley & Sons Inc. New York, US.
- Sihombing, S., & Gultom, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit IN MEDIA.
- Sinambela, L. P., & Sinambela, S. (2019). *Manajemen Kinerja Pengelolaan, Pengukuran, dan Implikasi Kinerja*. PT RajaGrafindo Persada.
- Soleman, A. (2011). ANALISIS BEBAN KERJA DITINJAU DARI FAKTOR USIA DENGAN PENDEKATAN RECOMMENDED WEIHT LIMIT. *ARIKA*, 05(2).
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. ALFABETA.
- Sugiyono. (2022). Metode Penelitian & Pengembangan. In *Metode Penelitian & Pengembangan*. ALFABETA.
- Sulistiyani, A. T., & Rosidah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendekatan Teoretik dan Praktik untuk Organisasi Publik* (p. 16). PENERBIT GAVA MEDIA.

- Suryabrata, S. (2008). *Metodologi Penelitian*. Raja Grafindo Persada.
- Suti, M. (2021). *PERILAKU ORGANISASI HASIL, RISET, LENGKAP, MUDAH, DAN PRAKTIS*. DEEPUBLISH.
- Tama, I. P., & Hardiningtyas, D. (2017). Psikologi Industri Dalam Perspektif Sistem Industri. In *Psikologi Industri Dalam Perspektif Sistem Industri*. UBPress.
- Tannady, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Expert.
- Thoha, M. (2015). *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. PT RajaGrafindo Persada.
- Tinambunan, A. P., Sipahutar, R., & Manik, S. M. (2022). PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN. *Jurnal Riset Akuntansi & Keuangan*, 24–33. <https://doi.org/10.54367/jrak.v8i1.1756>
- Wahjono, S. I., Marina, A., & Wardhana, A. (2019). *Pengantar Manajemen* (p. 138). PT RajaGrafindo Persada.
- Wardiah, M. L. (2016). *Teori Perilaku dan Budaya Organisasi*. PUSTAKA SETIA.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. PT RajaGrafindo Persada.
- Wijaya, C. (2017). *Perilaku Organisasi*. Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI).
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.

Yusuf, F. A., & Maliki, B. I. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Fungsional Teoretis dan Aplikatif. In *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Fungsional Teoretis dan Aplikatif*. PT RajaGrafindo Persada.

## RIWAYAT HIDUP PENULIS

1. Nama : Renalda Tri Juanita
2. Tempat Tanggal Lahir : Palembang, 9 Juni 2001
3. Jenis Kelamin : Perempuan
4. Bangsa : Indonesia
5. Agama : Islam
6. Alamat Rumah : Jl. Taman Bunga 1 No.6 Kec Palmerah  
Kel Kota Bambu Selatan, Jakarta Barat
7. Email : renaldajuanita96@gmail.com
8. Pendidikan : - SDN 02 Gunung Sahari Selatan lulus  
tahun 2013
  - SMPN 4 Jakarta lulus tahun 2016
  - SMAN 40 Jakarta lulus tahun 2019
  - Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Persada Indonesia Y.A.I  
Tahun 2019 s.d 2023

Jakarta, 20 Juli 2023

Renalda Tri Juanita

**LAMPIRAN-LAMPIRAN**  
**Lampiran I**

**KUESIONER**

**I. PENGANTAR**

Kepada Yth.

Saudara/I responden

Di tempat

Dengan Hormat,

Perkenalkan saya Renalda Tri Juanita mahasiswa S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Persada Indonesia. Saat ini saya melakukan penelitian mengenai "Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Kecamatan Gambir Dengan Stres Kerja Sebagai Mediasi"

Saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuesioner berikut ini. Seluruh informasi yang diberikan hanya untuk kepentingan penelitian dan akan dijaga kerahasiaannya.

Atas partisipasi dan kerjasamanya pada penelitian ini, saya ucapkan terimakasih. semoga Bapak/Ibu/saudara/i sehat selalu.

Hormat saya,

Peneliti

## II. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Mohon mengisi identitas responden dengan benar dan lengkap.
2. Beri tanda ceklist (√) pada pilihan jawaban yang sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu dan sesuai dengan kondisi yang sebenarnya.
3. Dimohon setiap butir pertanyaan dibaca dengan baik dan teliti.
4. Tersedia 5 (lima) alternative jawaban:
  - (1) STS = Sangat Tidak Setuju
  - (2) TS = Tidak Setuju
  - (3) RR = Ragu-Ragu
  - (4) S = Setuju
  - (5) SS = Sangat Setuju

## III. IDENTITAS RESPONDEN

- a. Nama/Inisial

- b. Jenis Kelamin

Laki-laki

Perempuan

### Kompensasi (X1)

No	Indikator	Butir Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
<b>Kompensasi Langsung</b>							
1.	Gaji	Saya merasa puas dengan gaji yang diberikan.					
2.		Saya menerima gaji tepat waktu setiap bulannya.					
3.	Insentif	Saya mendapatkan insentif ketika diharuskan untuk lembur.					
4.	Bonus	Tempat saya bekerja memberikan apresiasi berupa bonus ketika saya melakukan kinerja yang baik.					
5.	Tunjangan	Tunjangan yang diberikan tepat waktu.					
<b>Kompensasi Tidak Langsung</b>							
6.	Jaminan Kesehatan	Setiap bulan organisasi membayarkan asuransi kesehatan untuk para pegawai.					
7.	Keselamatan Kerja	Organisasi bertanggung jawab terhadap keselamatan kerja karyawan.					
8.	Kesempatan Belajar	Organisasi memberikan saya kesempatan untuk mengembangkan bakat dan keterampilan.					
9.	Pujian & Penghargaan	Atasan memberikan pujian kepada pegawainya saat menghasilkan pekerjaan yang baik.					
10.		Adanya reward kepada para pegawai yang berprestasi.					

### Beban Kerja (X2)

No	Indikator	Butir Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
<b>Tuntutan Tugas</b>							
1.	Jadwal Kerja	Penyusunan jadwal kerja sudah jelas dan diikuti dengan baik.					
2.	Kompleksitas Pekerjaan	beban kerja yang diberikan memiliki tingkat kesulitan yang tinggi.					
3.	Tugas yang diluar Tanggung jawab	Saya sering mengerjakan tugas yang bukan tanggung jawab saya.					
4.	Gangguan Selama Bekerja	Tidak ada gangguan selama saya bekerja.					
5.	Desakan Waktu	Waktu yang diberikan cukup untuk menyelesaikan pekerjaan.					
<b>Tuntutan Fisik</b>							
6.	Kesehatan Fisik yang Menurun	Beban kerja yang diberikan tidak memberikan pengaruh terhadap kesehatan fisik saya.					
7.	Lingkungan Kerja Fisik	Organisasi memberikan fasilitas yang memadai untuk membantu pegawai bekerja dengan nyaman.					
8.		Siklus udara di tempat kerja mempengaruhi suasana kerja.					
9.	Kesigapan	Saya selalu siap ketika diberikan pekerjaan yang bukan tanggung jawab saya.					

### Stres Kerja (Z)

No	Indikator	Butir Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
<b>Gejala Fisiologis</b>							
1.	Timbul Sakit Kepala	Ketika sedang stres saat bekerja saya merasakan gejala seperti sakit kepala.					
2.	Tangan Berkeringat	Saat saya merasa tertekan dalam bekerja terkadang saya merasakan tangan saya berkeringat.					
3.	Mual	Saat sedang stres ketika bekerja saya merasakan mual.					
<b>Gejala Psikologis</b>							
4.	Ketidakpuasan	Ketidakpuasan saya dengan hasil pekerjaan yang saya hasilkan membuat saya stres.					
5.	Kecemasan	Terkadang saya merasa cemas, karena takut hasil pekerjaan saya tidak maksimal.					
6.	Mudah Marah	Saya merasa mual ketika sedang stres dengan pekerjaan.					
7.	Kebosanan	Saya merasa bosan dengan pekerjaan saat ini, yang membuat saya tidak berkembang.					
8.	Kelelahan Emosi	Saya sulit mengatur emosi ketika dihadapi tekanan pekerjaan yang berlebihan.					
<b>Gejala Perilaku</b>							
9.	Perubahan Produktivitas	Walaupun saya merasa stres, tetapi produktivitas pekerjaan saya tidak terpengaruhi.					
10.	Adanya Gangguan Tidur	Saya kesulitan tidur karena stres yang dihasilkan saat bekerja.					

**Kinerja (Y)**

No	Indikator	Butir Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
<b>Hasil Kerja</b>							
1.	Kecepatan dalam melaksanakan Tugas	Saya merasa selalu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.					
2.	Ketepatan	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan benar.					
3.	Efektivitas	Saya mengerjakan tugas dengan efektif.					
<b>Perilaku Kerja</b>							
4.	Disiplin Kerja	Saya bekerja dengan disiplin dengan mematuhi aturan yang ada.					
5.	Kerja Sama	Saya dapat bekerja sama dengan para rekan kerja dengan baik.					
6.	Ketelitian dalam Bekerja	Saya mengerjakan tugas dengan teliti.					
7.	Profesionalisme	Permasalahan yang ada dirumah tidak saya bawa ketempat kerja, sehingga tidak mempengaruhi kinerja saya.					
<b>Sifat Pribadi</b>							
8.	Pengetahuan	Saya percaya diri dengan pekerjaan saya ketika mengerjakan tugas yang diberikan					
9.	Keterampilan	Keterampilan yang saya miliki berguna untuk organisasi.					
10.	Bakat	Bakat yang saya miliki mempermudah saya dalam bekerja.					

## Lampiran II

### Surat Penunjukan Pembimbing



**UNIVERSITAS PERSADA INDONESIA Y.A.I**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
Kampus A: Jl. Diponegoro No.74 Jakarta Pusat 10340, Indonesia  
Telepon : (021) 3904858, 31936540 Fax: (021) 3140604

Jakarta , 16 Mei 2023

No : 05/SKR/FEB UPI Y.A.I/V/2023  
Perihal : Penunjukan sebagai Pembimbing Skripsi Semester Genap 2022 / 2023

Kepada Yth.  
Bapak / Ibu  
**DR. ENDRI SENTOSA, SE, MM**  
Di  
Jakarta

Dengan Hormat,

Dalam rangka penyusunan skripsi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen S1 Universitas Persada Indonesia Y.A.I, untuk Semester Genap 2022 / 2023 maka dengan ini kami harapkan bantuan Bapak /Ibu memberikan Bimbingan kepada mahasiswa :

**N A M A** : RENALDA TRI JUANITA  
**N I M** : 1914290015  
**Judul Skripsi** : **PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS KECAMATAN GAMBIR DENGAN STRES KERJA SEBAGAI MEDIASI**

Kami memberikan kewenangan yang penuh dalam hal perbaikan outline dan judul yang telah disetujui, namun apabila ada perubahan yang berkaitan dengan mata kuliah pokok, mohon mahasiswa yang bersangkutan melaporkan kembali kepada Ka. Prodi Jurusan Manajemen S1.

Batas penyusunan skripsi untuk Semester Genap 2022 / 2023 pada tanggal 26 Juni 2023 .

Atas perhatian dan kesediaan Bapak / Ibu kami mengucapkan terimakasih.

Hormat Kami,  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UPI Y.A.I



**Dr. Marhalinda, SE, MM**  
Dekan

Catatan :

1. Kepada Pembimbing mohon dimintakan Surat Survey / Riset dari perusahaan yang bersangkutan pada saat penandatanganan skripsi yang akan diuji
2. Jumlah bimbingan minimal 8 kali pertemuan

## Lampiran III

### Surat Permohonan Izin Penelitian dari Dekan



**UNIVERSITAS PERSADA INDONESIA Y.A.I**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
Kampus A: Jl. Diponegoro No.74 Jakarta Pusat 10340, Indonesia

Nomor : 093/SR/D/EMA-FEB UPI Y.A.I/2023  
Lamp : -  
Perihal : Permohonan Ijin Penelitian Jakarta, 30 Mei 2023

Kepada Yth,  
Ibu Dr. Rismasari, MARS.  
Suku Dinas Kesehatan Jakarta Pusat  
Jl. Percetakan Negara No.82, RT.2/RW.3, Rawasari, Kec. Cempaka Putih,  
Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10570

Di-  
Jakarta

Dengan hormat,

Berkenaan dengan penyelesaian tugas penyusunan skripsi bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Persada Indonesia Y.A.I. mahasiswa kami telah memilih institusi bapak/ibu sebagai subyek penelitian.

Oleh karena itu, kami selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UPI Y.A.I mohon kesediaan Bapak/ibu untuk memberikan ijin bagi mahasiswa kami:

Nama : Renalda Tri Juanita  
No. Mahasiswa : 1914290015  
No. Telp : 085888706762  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen S1  
Semester : VIII (Delapan)

Untuk melaksanakan pengambilan data di Instansi/perusahaan yang Bapak/ibu pimpin, guna penyusunan skripsi mahasiswa tersebut di atas, dengan judul :

*Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai  
Puskesmas Kecamatan Gambir Dengan Stres Kerja  
Sebagai Mediasi.*

Pelaksanaan Penelitian Data mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis UPI Y.A.I, disesuaikan dengan jadwal yang ditentukan oleh instansi Bapak/Ibu pimpin.

Demikian permohonan ini kami sampaikan. Atas bantuan dan kerjasamanya yang baik, kami ucapkan terima kasih.

Hormat kami  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UPI Y.A.I

  
**Dr. Marhalinda, SE, MM**  
Dekan

## Lampiran IV

### Surat Permohonan Izin Penelitian dari Suku Dinas Kesehatan Jakarta Pusat



PEMERINTAH PROVINSI DAERAH KHUSUS IBUKOTA JAKARTA  
BINAS KESEHATAN  
SUKU DINAS KESEHATAN  
KOTA ADMINISTRASI JAKARTA PUSAT  
Jl. Percetakan Negara No. 82 Telp. 4247306, 4220948, 4209656  
J A K A R T A

Kode Pos : 10560

Nomor : 4937 / 1300-9-45  
Sifat : Biasa  
Lampiran : -  
Hal : Fasilitasi penelitian

18 Juli 2023

Kepada  
Yth. Kepala Puskesmas Kecamatan  
Gambir  
di-  
Jakarta

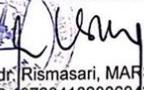
Menindaklanjuti surat dari Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Nomor.093/SR/D/EMA-FEB UPI Y.A.IV/2023 tanggal 3 Juli 2023 perihal  
permohonan penelitian oleh Mahasiswa, atas nama sebagai berikut :

Nama : Renalda Tri Juanita  
NIM : 1914290015  
Judul : Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap  
penelitian Kinerja Pegawai Puskesmas Kecamatan Gambir  
Dengan Stres Kerja Sebagai Mediasi.

Bersama Ini diharapkan agar pejabat berwenang di Puskesmas  
Kecamatan Gambir dapat membantu dan memfasilitasi penelitian  
tersebut dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Peneliti harus melapor terlebih dahulu kepada pejabat berwenang di lokasi yang dituju.
2. Peneliti wajib mematuhi ketentuan yang berlaku terkait penelitian
3. Penelitian yang dilakukan tidak bertentangan dengan judul penelitian
4. Peneliti wajib menjaga kerahasiaan data subjek penelitian
5. Selama melakukan kegiatan, peneliti wajib menjalankan protokol kesehatan untuk pencegahan penularan covid-19.
6. Peneliti wajib menyampaikan laporan akhir kepada Kepala Suku Dinas Kesehatan Jakarta Pusat dan Kepala Puskesmas.

Demikian atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Kepala Suku Dinas Kesehatan  
Kota Administrasi Jakarta Pusat  
  
dr. Rismasari, MARS  
NIP. 197204102006042033

Tembusan :

1. Kepala Dinas Kesehatan Provinsi DKI Jakarta
2. Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Persada Indonesia Y.A.I

## Lampiran V

### Kartu Bimbingan



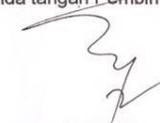
**UNIVERSITAS PERSADA INDONESIA Y.A.I**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
 Kampus A: Jl. Diponegoro No.74 Jakarta Pusat 10340, Indonesia  
 Telepon : (021) 3904858, 31936540 Fax: (021) 3140604

#### KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

1. Nama Mahasiswa : Renalda Tri Juanita
2. Nomor Mahasiswa : 1914290015
3. N P M : 1914290015
4. Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
5. Program Studi : Manajemen S1
6. Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Kecamatan Gambir dengan Stres Kerja Sebagai Mediasi.
  
7. Tgl. mengajulan outline : 8 Maret 2023
8. Tgl. selesai menulis skripsi :
9. Pembimbing skripsi : Endri Sentosa, SE., MM
10. Keterangan :

Bulan	Tanggal	Paraf Pembimbing	Paraf Mahasiswa	Pokok Bahasan
Maret	30 Maret			Pengarahannya topik penelitian menggunakan Mediasi
April	6, 2023			ACC Judul
MPI	5, 2023			membahas latar belakang dan data yg harus di masukkan di bab I
MPI	19, 2023			membahas bab I dan revisi latar belakang.
MPI	26, 2023			ACC bab I & Penam bahasan indikator dan dimensi
Juni	16, 2023			Revisi bab 2 dan 3
Juni	23, 2023			ACC bab 2 & 3
Juni	21, 2023			ACC bab 4 & 5

Jakarta,  
Tanda tangan Pembimbing Skripsi

  
( ENDRI SENTOSA )

## Lampiran VI

### Surat Keterangan Similarity



#### UNIVERSITAS PERSADA INDONESIA Y.A.I FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Kampus A : Jl. Diponegoro No. 74, Jakarta Pusat 10340, Indonesia  
Telp : (021) 3904858, 31936540 Fax : (021) 3150604

#### SURAT KETERANGAN No. 155/Perpus FEB UPI Y.A.I./VII/2023

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dr. Marhalinda, SE, MM  
Jabatan : Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UPI Y.A.I

Menerangkan bahwa benar nama mahasiswa dibawah ini telah melakukan Turnitin *Similarity* Karya Ilmiah pada Portal Mahasiswa UPI Y.A.I sebagai syarat Checklist Semester Genap 2022/2023 dengan data, sebagai berikut:

Nama : Renalda Tri Juanita  
NIM : 1914290015  
Program Studi/Jurusan : Manajemen S-1  
Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis UPI Y.A.I  
Semester : Genap 2022/2023  
Hasil *Similarity* Karya Ilmiah : 24%

Jakarta, 27 Juli 2023  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UPI Y.A.I

Dekan,  
  
(Dr. Marhalinda, S.E., M.M.)

#### Catatan:

Batas Maksimal *Similarity*:

- Maksimal 30% bagi mahasiswa Program Diploma III & Sarjana
- Maksimal 20% bagi mahasiswa Program Magister/Magister Profesi
- Maksimal 20% bagi mahasiswa Program Doktor

Hasil Turnitin Perpus FEB UPI Y.A.I RENALDA TRI JUANITA  
1914290015

ORIGINALITY REPORT

<b>24%</b> SIMILARITY INDEX	<b>23%</b> INTERNET SOURCES	<b>11%</b> PUBLICATIONS	<b>0%</b> STUDENT PAPERS
--------------------------------	--------------------------------	----------------------------	-----------------------------

PRIMARY SOURCES

<b>1</b>	<a href="https://repository.umsu.ac.id">repository.umsu.ac.id</a> Internet Source	<b>1%</b>
<b>2</b>	<a href="http://www.researchgate.net">www.researchgate.net</a> Internet Source	<b>1%</b>
<b>3</b>	<a href="http://123dok.com">123dok.com</a> Internet Source	<b>1%</b>
<b>4</b>	<a href="http://etheses.uin-malang.ac.id">etheses.uin-malang.ac.id</a> Internet Source	<b>1%</b>
<b>5</b>	<a href="http://jurnal.machung.ac.id">jurnal.machung.ac.id</a> Internet Source	<b>1%</b>
<b>6</b>	<a href="https://repository.uinjkt.ac.id">repository.uinjkt.ac.id</a> Internet Source	<b>1%</b>
<b>7</b>	<a href="http://www.scribd.com">www.scribd.com</a> Internet Source	<b>1%</b>
<b>8</b>	<a href="http://media.neliti.com">media.neliti.com</a> Internet Source	<b>1%</b>
<b>9</b>	<a href="http://digilib.uinsby.ac.id">digilib.uinsby.ac.id</a> Internet Source	<b>1%</b>

## Lampiran VII

### Tabulasi Responden

No RESP	Variabel Kompensai (X1)										Total
	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	
1	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	43
2	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	44
3	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	44
4	4	5	4	2	5	2	5	4	4	5	40
5	3	5	4	4	4	3	5	4	3	4	39
6	4	5	3	4	5	4	5	3	4	4	41
7	2	4	4	3	4	3	4	5	4	5	38
8	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	44
9	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	45
10	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	46
11	3	5	4	3	5	4	5	3	5	4	41
12	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	42
13	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	44
14	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	43
15	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	41
16	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	45
17	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	18
18	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	43
19	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	17
20	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	17
21	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	17
22	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	19
23	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	14
24	5	5	5	4	4	4	3	4	5	4	43
25	4	4	4	4	5	5	4	3	4	5	42
26	4	4	5	4	2	5	4	4	5	4	41
27	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	46
28	4	3	5	4	2	5	4	4	5	5	41
29	2	4	4	2	5	4	5	4	4	2	36
30	2	4	4	2	4	5	5	4	4	2	36
31	5	4	2	5	5	4	4	5	5	3	42
32	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	17
33	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	18
34	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	19

35	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	18
36	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	17
37	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	18
38	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	17
39	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	16
40	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	17
41	3	2	2	1	1	1	2	2	2	2	18
42	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	15
43	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	18
44	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	17
45	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	45
46	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	43
47	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	43
48	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	48
49	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	15
50	3	2	1	2	1	2	2	2	4	4	23
51	2	3	4	3	4	4	5	2	5	4	36
52	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	39
53	2	4	5	4	3	4	5	4	4	4	39
54	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	45
55	2	3	2	2	2	3	3	2	3	4	26
56	3	2	2	2	2	3	1	2	1	1	19
57	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	43
58	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	43
59	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	44
60	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	47
61	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	43
62	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	45
63	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	44

## Lampiran VIII

### Tabulasi Responden

NO RESP	Variabel Beban Kerja (X2)									Total
	BK1	BK2	BK3	BK4	BK5	BK6	BK7	BK8	BK9	
1	4	4	5	4	5	4	4	5	4	39
2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	37
3	4	3	5	5	4	5	3	3	3	35
4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	40
5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	39
6	5	4	2	3	5	4	5	4	4	36
7	5	4	2	4	5	4	5	4	5	38
8	4	2	2	4	5	4	5	5	3	34
9	4	2	2	5	5	4	5	5	2	34
10	4	2	2	2	4	4	4	5	4	31
11	5	2	3	4	5	4	5	4	3	35
12	4	4	5	4	5	4	5	5	4	40
13	4	4	5	4	4	4	5	4	4	38
14	4	4	5	4	5	4	4	5	4	39
15	4	3	2	4	5	5	4	4	3	34
16	4	5	2	4	4	5	4	4	3	35
17	5	4	4	4	5	2	5	4	5	38
18	5	4	4	5	4	4	4	5	4	39
19	1	2	1	1	1	2	2	2	2	14
20	1	2	2	2	2	2	2	2	2	17
21	1	1	1	2	2	2	2	2	2	15
22	1	2	2	1	1	2	2	1	2	14
23	2	1	1	1	2	2	2	2	1	14
24	5	4	4	5	4	4	5	4	4	39
25	4	2	2	4	5	4	4	3	4	32
26	5	4	2	3	2	4	5	4	1	30
27	5	2	2	4	2	4	5	5	2	31
28	5	2	4	2	4	2	4	5	4	32
29	5	4	4	2	2	2	5	5	2	31
30	5	2	5	4	5	4	4	5	4	38
31	4	4	2	5	4	2	4	4	1	30
32	1	2	2	2	2	1	1	2	4	17
33	2	1	1	2	2	1	1	2	2	14
34	2	2	2	1	2	2	1	2	2	16
35	1	2	2	1	1	1	1	2	2	13
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
37	2	2	1	1	1	2	2	2	2	15

38	1	1	2	1	1	1	2	2	1	12
39	4	4	2	4	4	4	4	4	4	34
40	5	4	3	4	4	3	5	4	4	36
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
42	4	4	3	4	4	4	4	4	3	34
43	2	3	3	3	2	2	2	1	1	19
44	2	2	1	1	2	2	2	3	2	17
45	5	4	5	4	4	4	4	5	4	39
46	5	4	4	5	4	4	4	4	4	38
47	4	4	4	3	4	3	4	3	4	33
48	5	5	5	5	5	4	4	4	4	41
49	2	2	1	3	2	3	2	5	2	22
50	2	1	2	2	2	2	1	2	5	19
51	3	2	2	3	2	2	2	3	3	22
52	1	1	2	1	2	2	2	2	2	15
53	4	5	5	4	4	4	4	5	5	40
54	4	5	3	4	5	4	5	5	5	40
55	3	2	3	2	3	2	3	2	2	22
56	4	3	3	4	3	3	5	5	4	34
57	4	4	4	4	4	4	5	5	3	37
58	4	3	2	4	4	4	5	5	4	35
59	4	3	2	4	4	3	5	5	2	32
60	2	2	2	1	2	3	2	1	1	16
61	4	4	3	3	3	3	4	4	4	32
62	1	2	2	1	1	1	2	2	2	14
63	1	2	1	2	4	2	1	2	2	17

## Lampiran IX

### Tabulasi Responden

No resp	Variabel Stres Kerja (Z)										Total
	SK1	SK2	SK3	SK4	SK5	SK6	SK7	SK8	SK9	SK10	
1	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	43
2	4	5	5	4	4	5	4	4	3	5	43
3	5	4	3	5	5	4	5	4	3	5	43
4	5	4	2	4	4	2	2	4	5	4	36
5	4	5	4	5	4	3	4	3	5	3	40
6	4	4	3	5	4	3	2	4	5	4	38
7	5	3	2	4	5	3	4	5	5	4	40
8	4	4	4	4	5	4	2	4	4	4	39
9	4	2	2	4	4	5	5	2	4	4	36
10	4	4	4	4	4	4	2	2	5	2	35
11	4	4	3	5	5	3	4	5	5	4	42
12	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	44
13	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	42
14	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	43
15	4	2	3	2	3	3	4	2	3	2	28
16	3	2	2	3	4	3	2	2	4	3	28
17	4	5	5	5	4	2	2	1	4	5	37
18	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	44
19	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	17
20	2	1	2	2	2	1	1	1	5	4	21
21	2	2	1	4	1	2	2	2	2	2	20
22	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	17
23	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	16
24	3	3	4	4	4	5	2	2	4	5	36
25	4	2	4	4	4	4	2	2	5	3	34
26	5	2	4	5	4	5	2	1	2	4	34
27	2	5	4	5	2	4	4	5	2	4	37
28	5	4	2	4	4	2	5	2	4	5	37
29	2	5	4	5	5	4	5	2	2	5	39
30	5	1	5	4	5	5	5	4	4	5	43
31	5	5	4	5	4	4	2	4	2	2	37
32	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	19
33	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	19
34	4	2	5	4	5	4	4	2	5	2	37
35	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	18
36	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	18

37	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	17
38	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	17
39	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	17
40	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	18
41	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	17
42	2	2	2	2	1	2	3	2	1	2	19
43	4	1	1	1	2	2	2	1	1	1	16
44	4	5	1	1	4	1	4	4	1	4	29
45	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	46
46	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	42
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
50	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	45
51	5	2	2	4	5	2	2	4	5	4	35
52	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	45
53	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	44
54	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	46
55	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	43
56	2	4	2	5	5	2	2	4	5	4	35
57	4	2	2	2	2	2	2	1	1	2	20
58	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	17
59	4	5	4	5	4	4	2	4	4	4	40
60	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	19
61	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
62	2	2	2	5	2	2	1	2	2	2	22
63	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	17

## Lampiran X

### Tabulasi Responden

No RESP	Variabel Kinerja (Y)										Total
	KP1	KP2	KP3	KP4	KP5	KP6	KP7	KP8	KP9	KP10	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
2	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	47
3	4	4	5	5	4	5	5	3	4	5	44
4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	44
5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	45
6	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	44
7	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	45
8	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	46
9	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	45
10	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	44
11	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	44
12	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	44
13	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	43
14	4	4	5	4	4	5	3	4	5	5	43
15	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	44
16	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	43
17	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	48
18	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	44
19	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	19
20	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	18
21	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	17
22	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	15
23	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	17
24	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	43
25	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	44
26	4	5	4	4	5	4	4	2	4	4	40
27	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	43
28	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	44
29	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	44
30	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	44
31	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	45
32	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	16
33	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	17
34	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	16
35	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	17

36	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	15
37	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	18
38	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
39	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	38
40	1	1	2	2	3	3	3	2	2	3	22
41	2	2	3	1	2	2	2	1	1	2	18
42	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
44	4	5	2	4	4	4	4	1	1	4	33
45	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
46	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
50	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	43
51	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	44
52	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	44
53	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	43
54	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	45
55	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	44
56	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	43
57	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	44
58	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	44
59	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	43
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
62	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	45
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40

- DASHBOARD
- INBOX
- TURNITIN
- JADWAL
- TUGAS AKHIR
- INPUT NILAI
- PEMBIMBING AKADEMIK
- WEBINAR
- PROFIL

## Draft TA

1914290015 RENALDA TRI JUANITA  
Manajemen

No file chosen

Nama File Tidak Boleh Menggunakan (#) (!) (.)

No.	File	Pengirim	Tanggal Upload	Edit	Hapus	Beri Catatan
1	Renalda Tri Juanita 1914290015 outline skripsi.docx [Download]	Mahasiswa	2023-03-24 12:41:00			
2	Renalda Tri Skripsi 1914290015.docx [Download]	Mahasiswa	2023-07-26 22:47:53			

 DR. ENDRI SENTOSA, SE.,  
940247

 DASHBOARD

 INBOX

 TURNITIN

 JADWAL

 TUGAS AKHIR

 INPUT NILAI

 PEMBIMBING AKADEMIK

 WEBINAR

 PROFIL

Nama : 1914290065  
NURANA NOPITASARI

Telp : 081211829602

Email : nopitasarinurana1@gmail.com

Nama Sidang : Sidang Skripsi



 Tgl Upload :  
04 Agustus  
2023  
18:02:42

PENGARUH HARGA DAN KUALITAS  
PRODUK TERHADAP LOYALITAS  
PELANGGAN MELALUI KEPUASAN  
PELANGGAN (STUDI KASUS PADA  
PENGGUNA PRODUK KOSMETIK MAKE  
OVER DI KELURAHAN PULOGADUNG)

Lembar Bimbingan

menunggu online  
dari mahasiswa

CEK ULANG

Sudah Selesai  
Sidang

Nama : 1914290045  
MUHAMMAD HAEKEL  
AWWALI

Telp : 0218012331

Email : am.haekel17@gmail.com

Nama Sidang : Sidang Skripsi



 Tgl Upload :  
12 April  
2023  
15:13:12

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN  
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DENGAN DISIPLIN KERJA  
SEBAGAI INTERVENING PT PUTRA RASYA  
MANDIRI

Lembar Bimbingan

menunggu online  
dari mahasiswa

CEK ULANG

Sudah Selesai  
Sidang

Nama : 1914290015  
RENALDA TRI JUANITA

Telp : 085888706762

Email : Renaldatj961@icloud.com



 Tgl Upload :  
26 Juli 2023  
22:47:53

PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN  
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
PUSKESMAS KECAMATAN GAMBIR  
DENGAN STRES KERJA SEBAGAI MEDIASI

Lembar Bimbingan

menunggu online  
dari mahasiswa

CEK ULANG

Sudah Selesai  
Sidang