

# **SKRIPSI**

## **PENGARUH KOMPENSASI, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MR DIY CABANG PTC PALEMBANG**

**Diajukan Untuk Memenuhi Syarat Dalam Menyelesaikan  
Pendidikan Strata 1 Pada Program Studi Manajemen**



**Diajukan oleh :**

**Asri Dayanti**

**19.01.11.0133**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS TRIDINANTI**

**PALEMBANG**

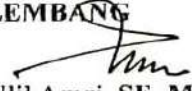
**2023**

**UNIVERSITAS TRIDINANTI**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI**

**Nama** : ASRI DAYANTI  
**Nomor Pokok/NPM** : 19.01.11.0133  
**Jurusan/Prog.Studi** : Manajemen/Ekonomi dan Bisnis  
**Mata Kuliah** : Manajemen Sumber Daya Manusia  
**Judul Skripsi** : **PENGARUH KOMPENSASI, GAYA  
KEPEMIMPINAN, DAN STRES KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA MR.  
DIY CABANG PTC PALEMBANG**

**Pembimbing Skripsi:**

Tanggal ..... 18 April 2023 ..... Pembimbing I:   
Uli Amri, SE., M.Si  
NIDN: 0229016201

Tanggal ..... 18 April 2023 ..... Pembimbing II:   
Muhammad Said, SE., M.Si  
NIDN: 0217046401

237, 18/04/2023 23

Mengetahui,

**Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis**  
Tanggal: ..... 18 April 2023 .....

**Ka. Prodi Manajemen,**  
Tanggal: ..... 18 April 2023 .....

  
  
Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si.Ak.CA.CSRS  
NIDN: 0205026401

  
Mariyam Zanariah, SE., MM  
NIDN: 0222096301


UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

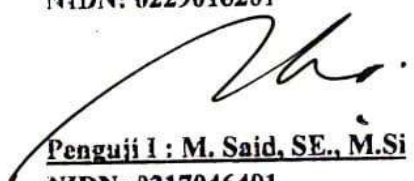
Nama : ASRI DAYANTI  
Nomor Pokok/NIM : 19.01.11.0133  
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen/Ekonomi dan Bisnis  
Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI, GAYA  
KEPEMIMPINAN, DAN STRES KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA MR  
DIY CABANG PTC PALEMBANG

Penguji Skripsi:


Tanggal 19 April 2023

  
Ketua Penguji: Ulil Amri, SE., M.Si  
NIDN: 0229016201

Tanggal 19 April 2023

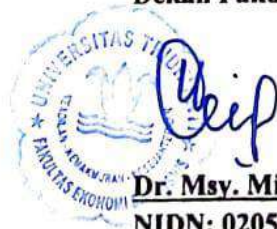
  
Penguji I : M. Said, SE., M.Si  
NIDN: 0217046401

Tanggal 19 April 2023

  
Penguji II: Dian Septianti, SE, MM  
NIDN: 0206098501

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

237/PS/FE/23



Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si.Ak.CA.CSRS  
NIDN: 0205026401

Ka. Prodi Manajemen,

  
Mariyam Zanariah, SE., MM  
NIDN: 0222096301

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

*“Menuntut ilmu adalah takwa. Menyampaikan ilmu adalah ibadah.*

*Mengulang-ulang ilmu adalah zikir. Mencari ilmu adalah jihad”*

**(Abu Hamid Al Ghazali)**

### **Kupersembahkan Untuk:**

- 1. Allah Subhanahuwata'ala**
- 2. Ayahanda (Bapak Drs. Syaiful Nasri) dan Ibunda (Ibu Mascik, S.Pd) tercinta**
- 3. Saudaraku-saudaraku tersayang**
- 4. Dosen Pembimbing Skripsi ter-*the best***
- 5. Teman-teman seperjuangan**
- 6. Calon Suami Masa Depan**
- 7. Alamamaterku**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Asri Dayanti  
Tempat/Tgl. Lahir : Palembang, 09 Agustus 1999  
Nomor Induk : 1901110133  
Program Pendidikan : Strata 1 (S.1)  
Program Studi : Manajemen  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila kemudian hari terbukti pernyataan ini tidak benar maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan konsekuensinya.

Palembang, 11 April 2023

Yang menyatakan,



**ASRI DAYANTI**

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Allah SWT. atas segala karunia serta begitu banyak nikmat yang telah dilimpahkan-Nya sehingga skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT MR DIY Cabang PTC Palembang”** dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah direncanakan. Skripsi ini ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi pada Universitas Tridinanti Palembang Program Studi Manajemen.

Dalam penyelesaian skripsi ini melibatkan banyak pihak yang telah memberikan bantuan baik secara langsung maupun tidak langsung, moril maupun materil. Dalam kesempatan yang sangat khusus ini penulis ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih kepada :

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah, MP, selaku Rektor Universitas Tridinanti.
2. Ibu Dr. Msy Mikial, S.E., M.Si. Ak, CA.CSRS, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
3. Ibu Mariyam Zanariah, S.E., M.M., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
4. Bapak Ulil Amri, S.E., M.Si, selaku Dosen Pembimbing I sekaligus Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan Bimbingan, Pengarahan, dan Saran dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Muhammad Said, S.E., M.Si, selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan Bimbingan, Pengarahan, dan Saran dalam skripsi ini.
6. Ibu Dian Septianti, SE., MM, selaku Dosen Penguji Skripsi yang telah memberikan saran juga masukkan dalam skripsi ini.
7. Ibu Dra. Yasmina Martini, MM, selaku Dosen Penguji yang telah memberikan saran maupun masukkan dalam skripsi ini.
8. Segenap Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mendidik dan memberikan ilmu selama kuliah dan kepada seluruh staf yang selalu sabar melayani segala administrasi selama proses penelitian ini.

9. Ayahanda Drs. Syaiful Nasri dan Ibunda Mascik, S.Pd. Terima kasih atas semua kasih sayang yang tidak pernah hilang, doa, dukungan, motivasi, didikan dan semangat yang sangat berarti.
10. Teman dan sahabat Ade Noviani dan Wenny Dien yang menemani baik dalam suka dan duka. Semoga tetap bersama-sama menjalin keharmonisan dan menikmati indahnyanya perjuangan bersama.
11. Clarita Daeli, Muhammad Farhan Syaldi, Kak Ari Gunawan, Kak Arif Wahyu Pratama, Kak Ardi Aulia, dan Kevin Bowbow yang selama ini selalu memberikan *support* dan motivasi dalam penyelesaian skripsi ini.
12. Seluruh teman-teman satu angkatan tahun ajaran 2019/2020 yang telah memberikan semangat dan semua pihak yang membantu dalam proses penyelesaian skripsi ini.
13. Seseorang yang dekat namun jauh yang secara tidak langsung menjadi penyemangat.

Semoga segala kebaikan dan pertolongan semuanya mendapat berkah dari Allah Swt. dan akhirnya saya menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, karena keterbatasan ilmu yang saya miliki. Untuk itu saya dengan kerendahan hati mengharapkan saran dan kritik yang sifatnya membangun dari semua pihak demi membangun laporan penelitian ini.

Palembang, 13 April 2023

**ASRIDAYANTI**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT .....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xiii</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>xiv</b>
<b>ABSTRACK.....</b>	<b>xv</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>xvi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian .....	4
1.4 Manfaat Penelitian .....	5
1.4.1 Bagi Penulis .....	5
1.4.2 Bagi Perusahaan .....	5
1.4.3 Bagi Lembaga Akademik.....	5
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	7
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	7
2.2 Kompensasi .....	7
2.2.1 Pengertian Kompensasi.....	7
2.2.2 Jenis-jenis Kompensasi.....	8
2.2.4 Dimensi dan Indikator Kompensasi.....	9
2.3 Gaya Kepemimpinan .....	10
2.3.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan.....	10



2.3.2 Jenis-jenis Gaya Kepemimpinan.....	11
2.3.3 Dimensi dan Indikator Gaya Kepemimpinan.....	12
2.4 Stres Kerja.....	12
2.4.1 Pengertian Stres Kerja.....	12
2.4.2 Aspek-aspek timbulnya Stres Kerja.....	13
2.4.3 Dimensi dan Indikator Stres Kerja.....	14
2.5 Kinerja Karyawan.....	15
2.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	15
2.5.2 Aspek-aspek Kinerja Karyawan.....	15
2.5.3 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan.....	17
2.6 Penelitian yang Relevan.....	17
2.7 Kerangka Berpikir.....	18
2.8 Hipotesis Penelitian.....	20

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	21
3.1.1 Tempat Penelitian.....	21
3.1.2 Waktu Penelitian.....	21
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	22
3.2.1 Sumber Data.....	22
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data.....	23
3.3 Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling.....	23
3.3.1 Populasi.....	23
3.3.2 Sampel.....	23
3.3.3 Teknik Sampling.....	23
3.4 Rancangan Penelitian.....	25
3.5 Variabel dan Definisi Operasional Variabel.....	26
3.5.1 Variabel Penelitian.....	26
3.5.2 Definisi Operasional Variabel.....	26
3.6 Instrument Penelitian.....	27
3.6.1 Uji Kualitas Instrumen.....	29

3.6.1.1 Uji Validitas.....	29
3.6.1.2 Uji Reliabilitas .....	29
3.7 Teknik Analisis Data .....	30
3.7.1 Uji Asumsi Klasik .....	31
3.7.1.1 Uji Normalitas .....	31
3.7.1.2 Uji Multikolinieritas.....	32
3.7.1.3 Uji Heterokedastisitas .....	33
3.7.2 Uji Hipotesis .....	33
3.7.2.1 Uji Signifikan Simultan (Uji f).....	33
3.7.2.2 Uji Signifikan Parsial (Uji t).....	33
3.8 Regresi Linier Berganda .....	32
3.9 Analisis Koefisien.....	35
3.8.1 Koefisien Korelasi (r).....	35
3.8.2 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	36

#### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

4.1 Hasil Penelitian .....	37
4.1.1 Sejarah Umum Perusahaan.....	37
4.1.2 Struktur Organisasi.....	38
4.1.3 Struktur Organisasi Karyawan	
MR DIY Cabang PTC Palembang .....	38
4.1.3.1 Tugas dan Tanggungjawab .....	39
4.1.4 Deskripsi Data .....	42
4.2 Hasil Uji Instrumen Penelitian .....	43
4.2.1 Uji Validitas.....	43
4.2.2 Uji Reliabilitas .....	48
4.3 Pengujian Asumsi Klasik.....	49
4.3.1 Hasil Uji Normalitas .....	49
4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas.....	49
4.3.3 Hasil Uji Heterokedastisitas .....	52
4.4 Hasil Uji Hipotesis .....	53

4.5.1 Uji Signifikan Parsial (Uji t).....	53
4.5.2 Uji Signifikan Simultan (Uji f).....	55
4.5 Hasil Regresi Linier Berganda .....	51
4.4.1 Analisa Regresi Linier Berganda.....	51
4.6 Hasil Analisis Koefisien.....	56
4.6.1 Koefisien Korelasi (r) .....	56
4.6.2 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	56

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1 Kesimpulan .....	58
5.2 Saran .....	58
Daftar Pustaka .....	60
Lampiran.....	62

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian.....	18
Tabel 3.1 Jadwal Kegiatan Penelitian .....	21
Tabel 3.2 Instrumen Penelitian.....	27
Tabel 3.3 Bobot Skor Skala <i>Likert</i> .....	29
Tabel 3.4 Interpretasi Nilai ( $r$ ).....	35
Tabel 4.2 Profil Penelitian .....	43
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi ( $X_1$ ).....	44
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ ).....	45
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja ( $X_3$ ).....	46
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ).....	47
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas .....	48
Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas.....	49
Tabel 4.9 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	49
Tabel 4.10 Hasil Uji Regresi Linier Berganda .....	51
Tabel 4.11 Hasil Uji $t$ .....	53
Tabel 4.12 Hasil Uji $f$ .....	55
Tabel 4.13 Hasil Koefisien Korelasi ( $r$ ).....	56
Tabel 4.14 Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	57

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian .....	18
---	----

## ABSTRAK

**ASRI DAYANTI. Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada MR DIY Cabang PTC Palembang. (Di Bawah Bimbingan Bapak Ulil Amri, SE.,M.Si dan Bapak Muhammad Said, SE., M.Si).**

Tujuan Penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, gaya kepemimpinan, dan stres kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan MR DIY Cabang PTC Palembang. 2) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan MR DIY Cabang PTC Palembang. 3) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan MR DIY Cabang PTC Palembang. 4) Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan MR DIY Cabang PTC Palembang. Jenis Penelitian yang digunakan kuantitatif. Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan deskriptif kuantitatif. Teknik pengumpulan data diperoleh dari kuisioner melalui *G-Form*. Hasil penelitian dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut: 1) Terdapat pengaruh Kompensasi ( $X_1$ ), Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ ), dan Stres Kerja ( $X_3$ ) secara simultan terhadap kinerja karyawan pada MR DIY Cabang PTC Palembang. 2) Terdapat pengaruh Kompensasi ( $X_1$ ) secara parsial terhadap kinerja karyawan pada pada MR DIY Cabang PTC Palembang. 3) Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ ) secara parsial terhadap kinerja karyawan pada MR DIY Cabang PTC Palembang. 4) Terdapat pengaruh Stres Kerja ( $X_3$ ) secara parsial terhadap kinerja karyawan pada MR DIY Cabang PTC Palembang.

***Kata Kunci:*** *Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja, Kinerja Karyawan.*

## ABSTRACT

**ASRI DAYANTI. The Influence Of Compensation, Leadership Style, And Work Stress On Employee Performance at MR DIY Cabang PTC Palembang. (Under the Guidance Of Mr. Ulil Amri, SE., M.Si and Mr. Muhammad Said, SE., M.Si).**

The objectives of this study were 1) to determine the effect of compensation, leadership style, and work stress simultaneously on the performance of employees of MR DIY PTC Palembang 2) To determine the effect of compensation on employee performance MR DIY Palembang PTC Branch. 3) To determine the effect of leadership style on employee performance MR DIY Palembang PTC Branch. 4) To determine the effect of work stress on employee performance MR DIY Palembang PTC Branch. The type of research used is quantitative. This research approach is a quantitative descriptive approach. Data collection techniques were obtained from questionnaires through the G-Form. The results of the study can be concluded as follows: 1) There is a simultaneous effect of compensation (X1), leadership style (X2), and work stress (X3) on employee performance at MR DIY PTC Palembang branch. 2) There is a partial effect of compensation (X1) on employee performance at MR DIY Palembang PTC Branch. 3) There is a partial influence of Leadership Style (X2) on employee performance at MR DIY PTC Palembang Branch. 4) There is a partial effect of Job Stress (X3) on employee performance at MR DIY PTC Palembang Branch.

***Keywords:*** *Compensation, Leadership Style, Job Stress, Employee Performance.*

## **RIWAYAT HIDUP**

Asri Dayanti, dilahirkan di Palembang pada tanggal 09 Agustus 1999 dari ayah Drs. Syaiful Nasri dan Ibu Mascik, S.Pd. Ia anak ke-3 dari 3 bersaudara.

Sekolah Dasar (SD) diselesaikan pada tahun 2011 di SD Negeri 42 Palembang. Sekolah Menengah Pertama (SMP) diselesaikan tahun 2014 di SMP Negeri 19 Palembang dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Atas (SMA) pada tahun 2017 di MAN 2 Palembang. Pada tahun 2019, memasuki Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Tridianti.

Palembang, 13 April 2023

**ASRIDAYANTI**



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pada dasarnya *reward*/kompensasi merupakan salah satu langkah untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan kompensasi yang tepat, karyawan lebih bahagia dan lebih termotivasi untuk mencapai tujuan mereka. Kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena jumlah kompensasi yang dibayarkan mencerminkan nilai bagi mereka, keluarga dan masyarakat.

Menurut Sedarmayanti (2019:263) kompensasi merupakan segala sesuatu yang akan diterima karyawan sebagai bentuk balas jasa kerja karyawan. Kompensasi ini didasarkan pada daya tarik, motivasi dan merupakan investasi terpenting dalam kesejahteraan karyawan agar mereka tetap setia dan memberikan pengaruh terbaik dalam organisasi perusahaan. Menurut Akbar, et al., (2021:125) kompensasi adalah semua bentuk pengembalian (return) finansial dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh pegawai sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian.

Begitu pula dengan MR DIY Cabang Palembang yang berada di PTC (Palembang Trade Center). Bagi karyawan MR DIY, kompensasi harus sebanding dengan beban pekerjaan. Besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan pada karyawan akan yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan di perusahaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena pada umumnya pemimpin berperan sebagai contoh untuk para karyawannya dan sebagai pedoman yang dapat mempengaruhi para karyawan dalam bertingkah laku. Menurut Marsam (2020:10) gaya kepemimpinan secara

langsung atau tidak langsung menunjukkan keyakinan pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Ini berarti bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku dan karena itu strategi kombinasi keterampilan, karakteristik, dan sikap yang sering digunakan seseorang pemimpin ketika ia mencoba untuk mempengaruhi bawahannya.

Manager di MR. DIY Cabang PTC Palembang selalu melibatkan karyawan untuk menyelesaikan permasalahan yang ada, menjalin komunikasi yang baik antar karyawan dan mengarahkan perusahaan dengan disiplin dan tekad yang kuat. Manajer yang dimaksud adalah Manager Operasional yang berhubungan langsung dengan karyawan MR. DIY Cabang PTC Palembang. Staf MR. DIY Cabang PTC Palembang terdiri dari beberapa departemen dengan berbagai tingkat pendidikan yang melatih karyawan perusahaan dengan kualifikasi akhir SMA dan S1. Hal ini menyebabkan manajer fungsional memiliki gaya kepemimpinan tertentu dimana mereka dapat mempengaruhi orang lain atau karyawan yang bekerja di perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Robbins dan Judge (2011 : 368-389) stres kerja merupakan suatu kondisi yang dirasakan karyawan yaitu karena beban kerja yang berlebihan, waktu yang sedikit, perasaan susah dan ketegangan emosional yang menghambat *performance* karyawan tersebut. Robbins dan Judge juga menggambarkan hubungan stres dan kinerja karyawan layaknya huruf U terbalik. Stres pada tingkat rendah sampai sedang merangsang tubuh dan meningkatkan kemampuan untuk beraksi. Pada saat itulah individu sering melakukan tugasnya dengan lebih baik, lebih intensif, atau lebih cepat. Termasuk kendala

atau tuntutan yang di kaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang dihasilkannya, dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting. Faktor penghambat lain, terhadap kinerja karyawan adalah adanya tekanan yang dirasakan oleh karyawan yang ditimbulkan oleh faktor organisasi.

MR DIY Cabang PTC Palembang mewajibkan kebijakan dan tujuan setiap perusahaan untuk dilaksanakan agar seluruh karyawan senantiasa mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Tekanan yang diberikan MR DIY kepada karyawannya diharapkan tetap kompetitif dengan perusahaan lain di Kota Palembang. Di sisi lain, tekanan tersebut memaksa pegawai untuk menyesuaikan diri dengan kondisi dan perubahan kebijakan yang dilakukan oleh MR DIY. Selain itu, stres kerja karyawan MR DIY dipengaruhi oleh berbagai sumber stres, seperti stres kerja yang berasal dari luar organisasi, dari dalam organisasi, dari kelompok, dan dari individu karyawan itu sendiri. Manager perlu melihat tanda-tanda stres kerja yang dialami karyawan dari fenomena MR DIY Cabang PTC yang ada. Stres karyawan harus diminimalkan maka akan menghasilkan kinerja yang optimal.

Kinerja karyawan merupakan kontribusi karyawan terhadap perusahaan yang meliputi kuantitas dan kualitas yang dihasilkan. Kinerja karyawan yang diharapkan oleh manager MR DIY Cabang PTC Palembang adalah kinerja yang menghasilkan output terbaik. Sehingga MR DIY dapat menjadi perusahaan terbaik dan bersaing secara global. Ada beberapa faktor yang menurunkan kinerja di MR DIY Cabang PTC Palembang meliputi: , Kompensasi yang berbeda dengan

realisasinya dan perbedaan gaya kepemimpinan, dan stres kerja akibat beban kerja di MR DIY Cabang PTC Palembang.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di MR. DIY Cabang PTC Palembang”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka dibuat perumusan masalah sebagai berikut :

- 1) Apakah ada pengaruh kompensasi, gaya kepemimpinan, dan stres kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan MR DIY Cabang PTC Palembang?
- 2) Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan MR DIY Cabang PTC Palembang?
- 3) Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan MR DIY Cabang PTC Palembang?
- 4) Apakah ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan MR DIY Cabang PTC Palembang?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah, tujuan yang ingin diketahui dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis, dan membuktikan:

- 1) Pengaruh kompensasi, gaya kepemimpinan, dan stres kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan MR DIY Cabang PTC Palembang

- 2) Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan MR DIY Cabang PTC Palembang
- 3) Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan MR DIY Cabang PTC Palembang
- 4) Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan MR DIY Cabang PTC Palembang

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Bagi Penulis**

Penelitian ini merupakan salah satu bukti bahwa peneliti mampu menerapkan ilmu yang diperoleh berupa teori-teori yang diperoleh selama studi penulis ke dalam praktek, sekaligus sebagai tempat untuk belajar dan meningkatkan pengetahuan lapangan dalam hal-hal yang berkaitan dengan manajemen khususnya pada sumberdaya manusia terutama pada pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi atau bisnis.

### **1.4.2 Bagi Perusahaan**

Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber informasi dan memberikan kontribusi bagi perusahaan agar karyawan dapat lebih mengoptimalkan kinerja menjadi sumber daya manusia yang diinginkan perusahaan dan perusahaan tetap menjamin kesejahteraan karyawannya

### **1.4.3 Bagi Lembaga Akademik**

Hasil penelitian ini memberikan tambahan bahan referensi untuk penelitian tentang Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja. Hal ini

juga dapat dijadikan sebagai dasar atau bahan informasi bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian serupa di masa yang akan datang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Rizal, Fakhry Zamzam dan LuisMarnis ah (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Dan Kompetensi, Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Palembang Jaya*.
- Amirullah. 2015. Pengantar Manajemen. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Andri Feriyanto dan Endang Shyta Triana. 2017. Pengantar Manajemen, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Rosda. Hal 2
- Dessler, G. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat. Hal 3
- Edy Sutrisno, 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- Endrekson, R. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Anugerah Prima Energi Prabumulih. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(1), 505–519. <https://doi.org/10.37385/msej.v4i1.1456>
- Fahtras, M. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Divisi Engineering Pada PT Arkonin Engineering Manggala Pratama Jakarta. 14–31.
- Flippo, E. B. (2011). Manajemen Personalialia . Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama
- Hasibuan, M. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Remaja Rosdakarya
- Hasibuan, Malayu SP.(2014). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keempatbelas, Jakarta ,Penerbit : Bumi Aksara. Hal 169
- Husain Herdianti. (2019). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar*. *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 110-117. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.18>

Kompensasi (Finansial) Wikipedia:

[https://id.wikipedia.org/wiki/Kompensasi\\_\(finansial\)#:~:text=Kompensasi%20merupakan%20segala%20sesuatu%20yang,yang%20dikecualikan%20dari%20pajak%20pendapatan.](https://id.wikipedia.org/wiki/Kompensasi_(finansial)#:~:text=Kompensasi%20merupakan%20segala%20sesuatu%20yang,yang%20dikecualikan%20dari%20pajak%20pendapatan.)

Kotter, John P. 2014. *Accelerate: Building Strategic Agility for a Faster-Moving World*. Free Press. New York.

Kumala, H. R., & Agustina, T. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Bogor. *Widia Cipta*, II(1), 26–31.

Kuncoro, Mudrajad. (2013). *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Edisi 3. Jakarta: Erlangga.

Mathis, R. L., and J. H. Jackson. 2016. *Human Resource Management*. Edisi 10 Jilid 3. Salemba Empat. Jakarta.

Mondy (2014). Analisis pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan, kerja ”dengan mediasi motivasi kerja. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*.19(2)

Nawawi Hadari. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.hal 44

Prawirosentono, Suyadi dan Primasari, Dewi. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja dan Motivasi Karyawan Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia*. Yogyakarta : BPFY Yogyakarta.

Rivai Dan Ella, Sagala. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Untuk Perusahaan*. Rajawali Pers. Jakarta.

Robbins, P. S., & Judge. (2011). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba

Robbins, Stephen P and Judge, Timothy A. (2013). *Organizational Behavior* . Edition 15. New Jersey: Pearson Education Limited.

Satoto dan Ayuningtyas. 2016. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat. *Proceeding of management: Vol. 3, no. 3.-*

Siagian, Sondang P. 2014. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.-



Sugiyono, 2020. Metode Penelitian Kualitatif. Bandung: Alfabeta

Sugiyono (2019) Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

<https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/JURNALMANAJEMEN/article/download/9800/1323>

Sugiyono. (2017). Metode Penelitian, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Zafar, Qadoos., et, al. (2015). The Influence Of Job Stress on Employees Performance in Pakistan. American Journal of Social Science Research Vol. 1, No. 4, 2015, pp. 221-225. University Preston and University of The Punjab, Lahore, Pakistan. America: American Institute of Science