

SKRIPSI

PENGARUH TEKANAN KERJA, GENDER, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. TH INDO PLANTATIONS

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
UNIVERSITAS ISLAM RIAU



OLEH:

MUHAMMAD ARRAFI ARIANDI

185210027

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU

2022

KATA PENGANTAR

Maha suci Allah SWT yang telah menakdirkan kita hidup di dunia, Segala puji bagi-Nya yang telah mengijinkan kita untuk menghirup segarnya kehidupan bumi. Alhamdulillah, Penulis panjatkan puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan petunjuk kepada penulis, Sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “ Pengaruh Tekanan kerja, Gender, Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. TH Indo Plantations” Dalam Penyusunan Skripsi ini, Penulis tak Luput dari berbagai kesulitan, Untuk itu penulis menyadari bahwa dalam penulisan dan penyajian skripsi ini masih jauh dari sempurna, Keadaan ini semata-mata karena keterbatasan kemampuan yang ada pada diri penulis, Sehingga penulis mengharapkan saran dan kritik yang sifatnya membangun demi kemajuan kita bersama.

Dalam mewujudkan skripsi ini, Penulis banyak memperoleh bantuan dan dorongan moral maupun bimbingan dari berbagai pihak, Baik secara langsung maupun tidak langsung. Maka sepantasnya apabila pada kesempatan kali ini penulis mengucapkan rasa terima kasih yang tulus kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi SH., MCL selaku Rektor Universitas Islam Riau
2. Ibu Dr.Eva Sundari, S,E., MM, CRBC Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
3. Bapak Abdul Razak Jer., SE., M.Si selaku ketua program studi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
4. Kepada Bapak Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA selaku dosen pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu, tenaga serta pikiran bersedia membimbing penulis dalam menyempurnakan skripsi ini.
5. Bapak/Ibu Dosen yang telah memberikan pengetahuannya kepada penulis selama proses perkuliahan. Semoga semua ilmu yang diberikan selalu dalam keberkahan Allah SWT, sehingga dapat berguna dikemudian hari.
6. Yang istimewa khususnya kepada Orang Tua Tercinta yaitu, Ayahanda Syahri Abdullah, SE. SH. MM dan Ibunda Roza Ningsih, yang senantiasa memberikan dukungan moral dan materil serta doa dipanjatkan kepada Allah SWT setiap harinya
7. Terimakasih kepada abang saya Muhammad Afif Ariandi SH, Shakila putri ariandi dan Muhammad Gibran Ariandi selalu membrikan dukungan, motivasi untuk pengerjaan skripsi sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.
8. Terimakasih kepada *partner* terbaik Nadia Syabrina, SE. yang telah memberikan waktunya untuk menemani dalam proses pembuatan skripsi

serta menjadi pendengar yang baik dan moodbooster dikala lelah mengerjakan skripsi.

9. Terimakasih kepada Velly Vebyola, SE yang telah menemani penulis dalam pembuatan skripsi dan Terimakasih kepada sahabat dahi tiha Dhiaz Kurniawan, S.I.Kom. dan Putra Bagus Maulana, S.I.Kom. telah meluangkan waktu nya untuk mengata-ngatai penulis supaya rajin untuk mengerjakan skripsi.
10. Terimakasih kepada Mahesa Rivaldo dan Ilham Septia Hilman yang telah menemani penulis selama masa perkuliahan. Dan Terima kasih kepada sahabat Prizis (Naldi pratama, Ridho Arifin, Oval Vebriyan, Ridho Oong, Jefri gunawan) telah memberikan motivasi sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.

Pekanbaru, April 2022

Penulis

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan antara Tekanan Kerja, Gender, Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. TH Indo Plantations. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode *purposive sampling*. Data yang digunakan adalah data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner dengan menggunakan skala *likert*. Alat analisis data yang digunakan adalah Statistik Deskriptif dan Regresi linier berganda. Analisis data yang dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS (*Statistic package for social science*). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tekanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Gender Laki-Laki berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, Gender Perempuan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Tekanan Kerja, Gender Laki-Laki, Gender Perempuan dan Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. TH Indo Plantations.

Kata kunci: Tekanan Kerja, Gender, Kompensasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the simultaneous influence of work pressure, gender, compensation on employee performance at PT. TH Indo Plantation. This research is a quantitative research with the sampling technique used is purposive sampling method. The data used is primary data collected through a questionnaire using a Likert scale. The data analysis tools used are descriptive statistics and multiple linear regression. Data analysis was carried out with the help of SPSS software (Statistical Package for social sciences). The results of this study indicate that work pressure has a positive and significant effect on employee performance, male gender has a significant effect on employee performance, female gender has a significant effect on employee performance, and compensation has a significant effect on employee performance. Work Pressure, Male Gender, Female Gender and Compensation have a simultaneous effect on employee performance at PT. TH Indo Plantation.

Keywords: *Work Pressure, Gender, Compensation, Employee Performance*

DAFTAR ISI

JUDUL	1
KATA PENGANTAR	2
ABSTRAK	5
ABSTRACT	6
DAFTAR ISI	7
BAB I PENDAHULUAN	10
1.1 Latar Belakang	10
1.2 Rumusan Masalah.....	15
1.3 Tujuan Penelitian	15
1.4 Manfaat Penelitian	16
1.5 Sistematika Penulisan	17
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	18
2.1 Landasan Teori.....	18
2.1.1 Kinerja Karyawan	18
2.1.2 Tekanan Kerja.....	22
2.1.3 Gender.....	25
2.1.4 Kompensasi.....	26
2.2 Penelitian Terdahulu	31
2.4 Hipotesis Penelitian	35
2.5 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	36
BAB III METODE PENELITIAN	38
3.1 Lokasi Penelitian.....	38
3.2 Populasi dan Sampel.....	38
3.2.1 Populasi.....	38
3.2.2 Sampel.....	39
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	40
3.3.1 Jenis Penelitian.....	40
3.3.2 Sumber Penelitian	41
3.4 Metode Penelitian dan Teknik Pengumpulan Data	42
3.5 Teknik Pengumpulan Data dan Skala Pengukuran	42
3.6 Metode dan Teknik Analisis Data.....	43

3.6.1	Uji Deskriptif	44
3.6.2	Uji Kualitas Data.....	44
3.6.3	Analisis Regresi Berganda.....	46
3.6.4	Uji Hipotesis	47
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.....		50
4.1	Sejarah Singkat Perusahaan	50
4.2	Visi dan Misi Perusahaan.....	50
4.3	Struktur Organisasi	51
4.3.1	Tugas Pokok dan Fungsi.....	51
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN		56
5.1	Identitas Responden.....	56
5.1.1	Usia Responden.....	60
5.1.2	Jenis Kelamin.....	57
5.1.3	Masa Kerja.....	58
5.1.4	Tingkat Pendidikan.....	59
5.2	Hasil Penelitian.....	60
5.2.1	Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	60
5.2.1.1	Analisa Deskriptif Tekanan Kerja (X1) Di PT TH INDO PLATATIONS.....	60
5.2.1.1.1	Beban Kerja.....	60
5.2.1.1.2	Psikologis.....	61
5.2.1.1.3	Perilaku.....	61
5.2.1.2	Analisa Deskriptif Gender (X2) DI PT TH INDO PLATATIONS.....	79
5.2.1.2.1	Kemampuan.....	79
5.2.1.2.2	Adaptasi.....	80
5.2.1.3	Analisa Deskriptif Variabel Kompensasi (X3).....	95
5.2.1.3.1	Kompensasi Finansial Langsung.....	95
5.2.1.3.2	Kompensasi Finansial Tidak Langsung.....	95
5.2.1.4	Analisa Deskriptif Kinerja Karyawan (Y) Di PT TH INDO PLATATIONS.....	103
5.2.1.4.1	Kualitas Kerja.....	103
5.2.1.4.2	Kuantitas Kerja.....	104
5.2.1.4.3	Tanggung Jawab.....	104

5.2.1.4.4 Inisiatif.....	104
5.3 Uji Kualitas Data.....	122
5.3.1 Uji Validitas	122
5.3.2 Uji Reliabilitas	124
5.3.3 Uji Analisis Regresi Berganda	125
5.3.4 Uji Koefisien Determinasi (Uji Adjusted R2).....	126
5.3.5 Uji Signifikan Parsial T.....	127
5.3.6 Uji Signifikan Simultan F.....	129
5.3 Pembahasan.....	130
5.3.1 Pengaruh Tekanan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	130
5.3.2 Pengaruh Gender terhadap Kinerja Karyawan	130
5.3.3 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan	131
5.3.4 Pengaruh Tekanan Kerja, Gender, Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	131
BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN	132
6.1 Kesimpulan	132
6.2 Saran	132
DAFTAR PUSTAKA.....	135

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Riau adalah salah satu provinsi yang menjadi salah satu daerah produsen dan penghasil sawit terbesar dengan produk berkualitas. Di Riau juga terdapat banyak lahan pekerjaan yang tersedia bagi seluruh kalangan. Sumber daya manusia yang berkualitas sangat di butuhkan pada zaman ini, karena Indonesia memiliki kekayaan alam yang melimpah namun tidak dapat di olah karena kurangnya sumber daya manusia. Karyawan merupakan unsur penting untuk melaksanakan seluruh aktivitas perusahaan dan sangat berpengaruh terhadap kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuan. Sebuah perusahaan harus sebisa mungkin membuat para karyawan dapat bekerja dengan tenang dan nyaman tanpa ada ketegangan dan kecemasan yang dirasakan sehingga setiap karyawan mempunyai kinerja yang baik (Suparman, 2017).

Kelapa sawit merupakan salah satu tumbuhan penghasil minyak yang paling banyak diproduksi dan di konsumsi oleh seluruh dunia. Selain harganya murah, produk minyak sangat efisien dan sangat stabil digunakan dalam berbagai produk makanan, kosmetik dan juga digunakan sebagai sumber untuk bahan bakar atau biodiesel. Kebanyakan perkebunan kelapa sawit di produksi di Asia, Afrika dan Amerika Selatan karna jenis pohon kelapa sawit membutuhkan suhu hangat, sinar matahari yang cukup dan hujan untuk memaksimalkan hasil produksi.

Salah satu negara yang juga berkecimpung disektor kelapa sawit ialah Indonesia dimana perkebunan kelapa sawit dan pengolahan industri di Indonesia adalah kunci untuk perekonomian negara. Pengeksportan kelapa sawit merupakan penghasilan devisa penting dan industri yang memberikan kesempatan kerja bagi jutaan rakyat Indonesia. PT. TH. Indo Plantations adalah perusahaan perkebunan kelapa sawit yang berada di provinsi Riau tepatnya di kabupaten Indragiri Hilir. Perusahaan PT. TH Indo Plantations memiliki sumber daya manusia, dimana karyawannya sering mengalami konflik. Berikut data-data karyawan bagian Kantor dan Tingkat Pendidikan pada PT. TH. Indo Plantations.

Tabel berikut menjelaskan mengenai prestasi kerja karyawan yang tergambarakan berdasarkan pencapaian target yang ditetapkan oleh perusahaan sebagai berikut:

Tabel 1.2 : Data Target & Realisasi Produksi

Tahun	Target (kg)	Realisasi (kg)	Persentase
2017	112.493.120	109.203.000	9
2018	202.533.250	106.806.880	5
2019	99.233.780	88.734.810	8
2020	104.052.500	102.236.440	9
2021	98.505.000	93.123.470	9

Sumber : PT. TH. Indo Plantations 2021

Dari tabel 1.2 dapat diketahui PT. TH Indo Plantations Kec. Pelangiran Kab. Indragiri Hilir. Dalam kurun waktu 5 tahun terakhir mengalami fluktuasi. Pada tahun 2017 menghasilkan 134.321,033 kg dengan pencapaian target produk

97,07% pada tahun 2018 menghasilkan 144.333,622 kg dengan pencapaian target produk 52,73%, pada tahun 2019 menghasilkan 97.269,94 kg dengan pencapaian produk 89,41% pada tahun 2020 menghasilkan 125.136,401 kg dengan pencapaian target produk 98,25% pada tahun 2021 menghasilkan 127.217,855 kg dengan pencapaian target 94,53%.

Menurut Rivai (2004 : 516) tekanan sebagai suatu istilah yang merangkumi stres, beban, konflik, keletihan ketegangan panik, perasaan gemuruh dan hilangnya daya. Tekanan kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan. Tekanan yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan.

Tabel 1.5: Data *Turnover Intention* Karyawan Afdeling 1 PT. TH Indo Plantations Tahun 2015-2021

Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan Baru	Pengunduran Diri	Jumlah Karyawan Akhir Tahun
2017	142	11	17	1
2018	136	2	16	1
2019	122	2	6	1
2020	118	9	2	1
2021	125	6	23	1

Berdasarkan table 1.5 mengenai turnover intention dimana pada tahun 2017 jumlah karyawan awal tahun sebanyak 142 orang dengan rincian karyawan masuk. sebanyak 11 orang dan mengundurkan diri sebanyak 17 orang sehingga jumlah karyawan di akhir tahun sebanyak 136 orang. Pada tahun 2018 jumlah karyawan awal tahun sebanyak 136 orang dengan rincian karyawan masuk sebanyak 2 orang dan mengundurkan diri sebanyak 16 orang sehingga jumlah

karyawan di akhir tahun sebanyak 122 orang. Pada tahun 2019 jumlah karyawan awal tahun sebanyak 122 orang dengan rincian karyawan masuk sebanyak 2 orang dan mengundurkan diri sebanyak 6 orang sehingga jumlah karyawan di akhir tahun sebanyak 118 orang.

Berdasarkan fenomena pada tahun 2020 jumlah karyawan awal tahun sebanyak 118 orang dengan rincian karyawan masuk sebanyak 9 orang dan mengundurkan diri sebanyak 2 orang sehingga jumlah karyawan di akhir tahun sebanyak 125 orang. Pada tahun 2021 jumlah karyawan awal tahun sebanyak 125 orang dengan rincian karyawan masuk sebanyak 6 orang dan mengundurkan diri sebanyak 23 orang sehingga jumlah karyawan di akhir tahun sebanyak 108 orang.

Alasan turunnya jumlah karyawan pada PT. TH Indo Plantations disebabkan oleh tingginya tekanan dari perusahaan, timbulnya konflik dengan masyarakat disekitar area perkebunan serta tingginya tingkat stress yang dirasakan karyawan akibat beban kerja yang terlalu besar.

Tabel 1.6 : data kompensasi karyawan tahun 2022

No	Interval gaji	Total karyawan tahun 2022
1	< Rp. 2.000.000	34
2	Rp.2.100.000 – Rp.5.000.000	67
3	>Rp.5.000.000	33
	TOTAL	134

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa gaji dibawah Rp.2.000.000 berjumlah 34 karyawan, untuk yang bergaji Rp.2.100.000-Rp.5.000.000 sebanyak 67 orang, yang bergaji diatas Rp.5.000.000 berjumlah 33 orang.. Dengan data karyawan pada Februari 2022 sebagai berikut:

No	Bagian	Cowok	Cewek
1	Direktur regional	1	-
2	Manager divisi	5	3
3	Staf pemasaran	5	3
4	Staf keuangan	4	6
5	Staf administrasi	6	7
7	Staf lapangan	48	-
8	Staf engineering	7	3
9	Staf Teknologi dan informasi	2	4
10	Staf personalia	3	8
11	Staf kebersihan	4	11
	Total	85	49

Orang yang mengalami tekanan kerja akan cenderung tidak produktif, malas-malasan, tidak efektif dan efisien dalam melakukan pekerjaan dan berbagai sikap yang dapat merugikan organisasi.

Berdasarkan fenomena yang ada dilapangan dan dilihat dari data yang didapatkan maka Tekanan kerja menjadi persoalan yang serius bagi perusahaan karna dapat menurunkan kinerja karyawan dan perusahaan. Tekanan kerja dapat menimbulkan berbagai konsekuensi pada individu pekerja, baik secara fisiologis, psikologis dan perilaku. Tekanan yang terjadi secara terus menerus dan tidak terkendali bisa menyebabkan kombinasi kelelahan secara fisik, psikis dan emosi.

Dan kompensasi yang diberikan sepertinya tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan

Oleh karena itu peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Tekanan Kerja, Gender, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TH Indo Plantations Regional Desa Tanjung Simpang, Kab.Indragiri Hilir”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Tekanan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan?
2. Apakah *Gender* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan?
3. Apakah Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan?
4. Apakah Tekanan Kerja, Gender, Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh antara Tekanan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

2. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh antara *Gender* terhadap Kinerja Karyawan
3. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan
4. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh antara Tekanan Kerja, Gender, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

1.4 Manfaat Penelitian

a. Bagi Peneliti

Memberi kesempatan kepada peneliti untuk mengaplikasikan ilmu dan teori yang di pelajari selama ini. Sebagai studi perbandingan antara teori-teori yang telah didapat dengan keadaan yang sebenarnya yang telah terjadi di lingkungan perusahaan atau industri.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini sebagai referensi bagi karyawan pada PT. TH. Indo Plantations Kec. Pelangiran Kab. Indragiri Hilir dalam memahami tingkat pendidikan dan pengalaman kerja karyawan dan sebagai bahan pertimbangan pada perusahaan tersebut.

c. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan menambahkan referensi kepada peneliti selanjutnya tentang sumber daya manusia khusus berhubungan Tekanan kerja, Gender, Kompensasi terhadap Kinerja karyawan

1.5 Sistematika Penulisan

BAB I: Merupakan bab pendahuluan yang mencakup latar belakang, rumusan, tujuan, manfaat penelitian dan sistematika penelitian.

BAB II : Dalam bab ini membahas mengenai landasan-landasan teori yang menjadi dasar acuan dari perumusan masalah dan hipotesis yang diajukan

BAB III: Dalam bab ini menyajikan rangkaian metodologi penelitian yang terdiri dari populasi dan sampel, jenis dan sumber data, identifikasi dan pengukuran variabel, serta metode statistik yang digunakan untuk menganalisis data.

BAB IV: Dalam bab ini menyajikan gambaran dari objek penelitian serta profil dari objek penelitian.

BAB V : Dalam bab ini menyajikan hasil penelitian dan pembahasan, yaitu bab yang menguraikan tentang hasil penelitian dan pembahasan dari data yang telah diperoleh.

BAB VI : Dalam bab ini menyajikan simpulan dan saran, yaitu bab yang berisi simpulan hasil dan saran serta hasil penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Performance atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan. Lebih tegas lagi Lawyer dan Porter (1967), yang menyatakan bahwa kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas.

a. **Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja Karyawan**

Menurut Prawirosentono (1999), faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1) **Efektivitas dan Efisiensi.**

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak. Artinya, efektivitas dari kelompok (organisasi) bila tujuan kelompok tersebut dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan. Sedangkan efisien berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

2) Otoritas dan Tanggung Jawab.

Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut. Kinerja karyawan akan dapat terwujud bila karyawan mempunyai komitmen dengan organisasinya dan ditunjang dengan disiplin kerja yang tinggi.

3) Disiplin.

Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

4) Inisiatif.

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya fikir, kreativitas, dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik.

b. Penilaian Kinerja

Setiap orang sebagai pelaku yang melaksanakan kegiatan yang sesuai dengan fungsinya harus dinilai kinerjanya. Pada prinsipnya kinerja unut-unit organisasi dimana seseorang atau sekelompok orang berada di dalamnya merupakan pencerminan dari kinerja sumber daya manusia bersangkutan. Untuk mengetahui kinerja karyawan diperlukan kegiatan-kegiatan khusus. Bernardin dan Russel (1995) mengajukan enam kinerja primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja, yaitu:

a. Quality.

Merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.

b. Quantity

Merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, unit, dan siklus kegiatan yang dilakukan.

c. Timeliness.

Merupakan sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memerhatikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memerhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain.

d. Cost effectiveness.

Merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.

e. Need for supervision.

Merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.

f. Interpersonal impact.

Merupakan tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik, dan kerja sama di antara rekan kerja dan bawahan.

C. Upaya Peningkatan Kinerja.

Seperti diketahui tujuan organisasi hanya dapat dicapai, karena organisasi tersebut didukung oleh unit-unit kerja yang terdapat di dalamnya. Terdapat beberapa cara untuk peningkatan kinerja karyawan. Menurut Stoner dalam Irianto (2011), mengemukakan adanya empat cara, yaitu:

1) Diskriminasi.

Seorang manajer harus mampu membedakan secara objektif antara mereka yang dapat memberikan sumbangan berarti dalam pencapaian tujuan organisasi dengan mereka yang tidak. Dalam konteks penilaian kinerja memang harus ada perbedaan antara karyawan yang berprestasi dengan karyawan yang tidak berprestasi. Oleh karena itu, dapat dibuat keputusan yang adil dalam berbagai bidang, misalnya pengembangan SDM, penggajian, dan sebagainya.

2) Pengharapan.

Dengan memperhatikan bidang tersebut diharapkan bisa meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki nilai kinerja tinggi mengharapkan pengakuan dalam bentuk berbagai pengharapan yang diterima oleh organisasi. Untuk mempertinggi motivasi dan kinerja, mereka yang tampil mengesankan dalam bekerja harus diidentifikasi sedemikian rupa sehingga penghargaan memang jatuh pada tangan yang memang berhak.

3) Pengembangan.

Bagi yang bekerja dibawah standar skema untuk mereka adalah mengikuti program pelatihan dan pengembangan. Sedangkan yang diatas standar misalnya dapat dipromosikan kepada jabatan yang lebih tinggi berdasarkan hasil laporan manajemen, bagaimana pun bentuk kebijakan organisasi dapat terjamin keadilan dan kejujuran. Untuk itu diperlukan suatu tanggung jawab yang penuh pada manajer yang dibawahnya.

4) Komunikasi.

Para manajer bertanggung jawab untuk mengevaluasi kinerja para karyawan dan secara akurat mengkomunikasikan penilaian yang dilakukannya. Untuk dapat melakukan secara akurat pada manajer harus mengetahui kekurangan dan masalah apa saja yang dihadapi para karyawan dan bagaimana cara mengatasinya. Disamping itu para manajer juga harus mengetahui program pelatihan dan pengembangan apa saja yang dibutuhkan. Untuk memastikannya, para manajer perlu berkomunikasi secara intens dengan karyawan.

2.1.2 Tekanan Kerja

Tekanan kerja adalah suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Tekanan lebih sering dikaitkan dengan tuntutan (*demand*) dan Yuliana Yamin 226 sumber daya (*resources*). Tekanan sendiri tidak selalu buruk, meskipun biasanya dibahas dalam konteks negatif, tekanan juga memiliki nilai positif. Menurut Fahmi (2013 : 256) Tekanan adalah keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya.

Menurut Rivai (2004 : 516) tekanan sebagai suatu istilah yang merangkumi stres, beban, konflik, kelelahan ketegangan panik, perasaan gemuruh dan hilangnya daya. Tekanan kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan.

Tekanan yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan.

Tekanan dalam hal ini adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Apakah ketegangan itu bersifat positif atau negatif tergantung pada tingkat toleransi individu yang bersangkutan. Orang memberikan reaksi yang berbeda terhadap situasi yang dari luar nampaknya menyebabkan tuntutan fisik dan psikologis yang sama. Beberapa individu menanggapi secara positif sebagai motivasi dan tanggung jawab yang ditingkatkan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan. Individu lain menanggapi negatif, malahan mencari jalan keluar lain seperti alkoholik dan menggunakan obat-obat yang salah. Sehingga sangat diperlukan perhatian khusus bagi perusahaan berupaya mengadakan program untuk menangani pekerjaan yang menyebabkan tekanan.

Masalah-masalah tentang tekanan kerja pada dasarnya sering dikaitkan dengan pengertian tekanan yang terjadi di lingkungan pekerjaan, yaitu dalam proses interaksi antara seorang karyawan dengan aspek-aspek pekerjaannya.

Berikut faktor-faktor menyebabkan seseorang mengalami tekanan (Rivai, 2004 : 517):

1. Waktu yang mendesak
2. Gaji / upah yang tidak sesuai

3. Tuntutan fisik
4. Kepempinan
5. Otoritas kerja yang tidak memadai
6. Konflik kerja
7. Perbedaan nilai antara karyawan dengan pimpinan yang frustrasi dalam kerja.

Tekanan kerja dapat berdampak positif dan berdampak negatif. Berdampak positif karena tekanan dapat meningkatkan produktifitas perusahaan, karna karyawan yang mengalami tekanan tersebut akan lebih waspada dalam pekerjaannya. Misalnya karena adanya kontrol yang berlebihan dari atasan. Namun begitu meskipun produktifitas meningkat, tetap saja akan menimbulkan ketidakpuasan kerja dari karyawan tersebut karena karyawan tersebut akan merasa tegang, tidak tenang dalam bekerjanya, sehingga kalau tekanan ini berlangsung dengan cukup lama maka bisa saja akan menimbulkan penurunan motivasi dari pekerja tersebut karena tegang yang berkepanjangan dan akhirnya akan mengakibatkan sesuatu yang buruk bagi karyawan itu sendiri maupun organisasinya.

A. Penanggulangan Tekanan Kerja

Mengingat tekanan kerja dapat mengakibatkan dampak yang buruk seperti yang sudah diuraikan diatas, maka perlulah dicari cara untuk penanggulangan tekanan kerja. Di dalam bukunya, Melayu S.P Hasibuan mengemukakan bahwa untuk mengatasi tekanan dilakukan dengan pendekatan kejiwaan atau konseling.

Konseling adalah pembahasan suatu masalah dengan seorang karyawan, dengan maksud pokok membantu karyawan tersebut agar dapat mengatasi masalah secara lebih baik, konseling bertujuan untuk membuat orang-orang menjadi lebih efektif dalam memecahkan masalah mereka. Adapun fungsi dari konseling adalah sebagai berikut :

1. Pemberian nasihat, yaitu dengan meyakinkan karyawan dalam pelaksanaan serangkaian kegiatan yang diinginkan.
2. Penentraman hati, yaitu dengan meyakinkan karyawan bahwa dia mampu untuk mengerjakan tugasnya asalkan dilaksanakan sungguh-sungguh.
3. Komunikasi, yaitu melakukan komunikasi dua arah, formal dan informal, vertikal maupun horizontal dan umpan balik harus ditanggapi manajer secara positif serta diberikan penjelasan seperlunya.
4. Pengenduran ketegangan emosional, yaitu memberikan kesempatan bagi orang tersebut untuk mengemukakan problem yang dihadapinya secara gamblang dan jangan diinterupsi sampai dia selesai mengemukakannya

2.1.3 Gender.

Gender adalah suatu konsep kultural yang dipakai untuk membedakan peran, perilaku, mentalitas, dan karakteristik emosional antara laki-laki dan perempuan yang berkembang dalam masyarakat. 24 indikator gender, yaitu :

- 1) Perilaku, yaitu mengenai perbedaan tingkah laku atasan pria dan wanita.
- 2) Peran, merupakan ideologi gender di masa lalu dan sekarang.

- 3) Karakteristik emosional, mengenai sifat atasan pria dan wanita dalam membimbing bawahannya.
- 4) Mentalitas, merupakan kekuatan mental pria dan wanita saat berada dibawah tekanan

2.1.4 Kompensasi

A. Pengertian Kompensasi

Menurut Mangkunegara (2016:83) Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai sesuatu yang sebanding. Tujuan orang bekerja adalah untuk mendapatkan kompensasi yang setimpal dengan apa yang dikerjakan yaitu gaji yang setimpal dengan hasil kerja yang dilakukan. Sedangkan menurut Hasibuan (2012:118) kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan

B. Jenis-Jenis Kompensasi

Menurut Nawawi (2008:316) jenis-jenis kompensasi terbagi menjadi 3 sebagai berikut:

1) Kompensasi Langsung

Kompensasi Langsung adalah penghargaan / ganjaran yang disebut gaji atau upah yang dibayar secara tetap dan berdasarkan tenggang waktu yang tetap. Upah atau gaji dapat diartikan sebagai pembayaran yang dilakukan dalam bentuk uang secara tunai atau berupa natura yang diperoleh pekerja atas pelaksanaan pekerjaannya

2) Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi Tidak Langsung Merupakan pemberian bagian keuntungan / manfaat lainnya bagi para karyawan yang diluar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang maupun barang. Contohnya THR / Tunjangan Hari Raya dan lain-lain. Dengan kata lain kompensasi tidak langsung merupakan program pemberian penghargaan dengan variasi yang luas.

3) Insentif

Insentif merupakan penghargaan / ganjaran yang diterima oleh karyawan yang bertujuan untuk memotivasi agar meningkatkan produktivitasnya, bersifat tidak tetap atau sewaktu-waktu. Oleh karena itu insentif merupakan sebuah penghargaan yang diberikan kepada karyawan yang dalam pelaksanaan pekerjaannya dapat melakukan yang terbaik atau berprestasi.

Sedangkan menurut Simamora (2004:455) jenis-jenis kompensasi sebagai berikut:

1) Upah dan gaji

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan cara pembayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umum biasanya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.

2) Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi diluar gaji atau upah yang diberikan perusahaan.

3) Tunjangan

Contoh-contoh tunjangan adalah Tunjangan Hari Raya (THR), asuransi kesehatan, program pensiun, dan lain-lain yang berkaitan dengan kepegawaian.

4) Fasilitas

Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan seperti mobil perusahaan, tempat parkir khusus, dan lain-lain yang diperoleh karyawan. fasilitas dapat mewakili substantial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

C. Faktor yang mempengaruhi besar Kompensasi

Menurut Haasibuan (2012:199) faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi adalah sebagai berikut:

1) Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada

lowongan yang dibutuhkan perusahaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka kompensasi akan relatif tinggi.

2) Kemampuan dan Kesediaan Perusahaan

Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan dalam membayar karyawannya semakin tinggi maka tingkat kompensasi yang diberikan akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan perusahaan menurun maka tingkat kompensasi yang diberikan akan relatif kecil.

3) Serikat Buruh / Organisasi Karyawan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh lemah dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

4) Produktivitas Kerja Karyawan

Apabila produktivitas kerja karyawan cenderung baik dan meningkat maka kompensasi akan relatif besar. Sebaliknya jika produktivitas kerja karyawan buruk dan cenderung menurun maka kompensasi yang diterima relatif kecil.

5) Pemerintah dengan Undang-Undang dan Keppres

Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan berapa besarnya atau batas upah/gaji minimum. Peraturan pemerintah ini penting dibuat agar pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besar upah/gaji kepada karyawan. pemerintah berkewajiban untuk melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

6) Biaya Hidup

Apabila biaya hidup ditempat bekerja tersebut tinggi maka tingkat kompensasi atau upah akan semakin besar. Sebaliknya jika tingkat biaya hidup didaerah tempat bekerja tersebut rendah maka tingkat kompensasi atau upah relatif kecil.

7) Posisi Jabatan Karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan yang lebih tinggi akan menerima kompensasi/upah yang lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh kompensasi/upah yang kecil. Hal ini wajar dilakukan karna seseorang yang mempunyai wewenang dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan kompensasi/upah yang lebih besar juga.

8) Pendidikan dan Pengalaman Kerja

Apabila pendidikan dan pengalaman kerja lebih tinggi maka karyawan akan memperoleh kompensasi/upah yang relatif besar, karna kecakapannya serta keterampilan yang lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat kompensasi/upah relatif kecil.

9) Kondisi Perekonomian Nasional

Apabila kondisi perekonomian dalam suatu negara sedang maju maka tingkat kompensasi/upah akan relatif semakin besar, karena akan mendekati kondisi *full employment*. Sebaliknya jika kondisi perekonomian kurang maju maka tingkat kompensasi/upah akan relatif rendah.

10) Jenis dan Sifat Pekerjaan

Apabila jenis dan sifat pekerjaan sulit dan mempunyai resiko yang tinggi maka tingkat kompensasi/upah jasanya semakin besar karna membutuhkan keahlian dan ketelitian dalam mengerjakannya. Sebaliknya jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan kurang beresiko maka tingkat upah atau kompensasi relatif rendah.

D. Tujuan Kompensasi

Hasibuan (2012:121) juga mengemukakan tujuan pemberian kompensasi, yaitu sebagai berikut:

1) Ikatan Kerja Sama

Pemberian kompensasi bertujuan untuk menjalin ikatan kerja sama formal antara pemilik perusahaan dengan karyawan. Karyawan harus bisa melaksanakan tugas yang diberikan dengan baik, sedangkan perusahaan wajib memberikan kompensasi atau upah yang sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2) Kepuasan Kerja

Pemberian kompensasi bertujuan untuk memberikan balas jasa kepada karyawan agar dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3) Pengadaan Efektif

Apabila program kompensasi ditetapkan cukup besar, maka pengadaan karyawan yang memenuhi syarat untuk perusahaan akan relatif lebih mudah.

4) Motivasi

Apabila kompensasi yang diberikan cukup tinggi maka karyawan akan mudah termotivasi dalam meningkatkan kinerjanya.

5) Stabilitas Karyawan

Program kompensasi atas prinsip adil dan layak maka stabilitas karyawan yang ada pada perusahaan tersebut akan lebih terjamin karna *turn over* relatif kecil.

6) Disiplin

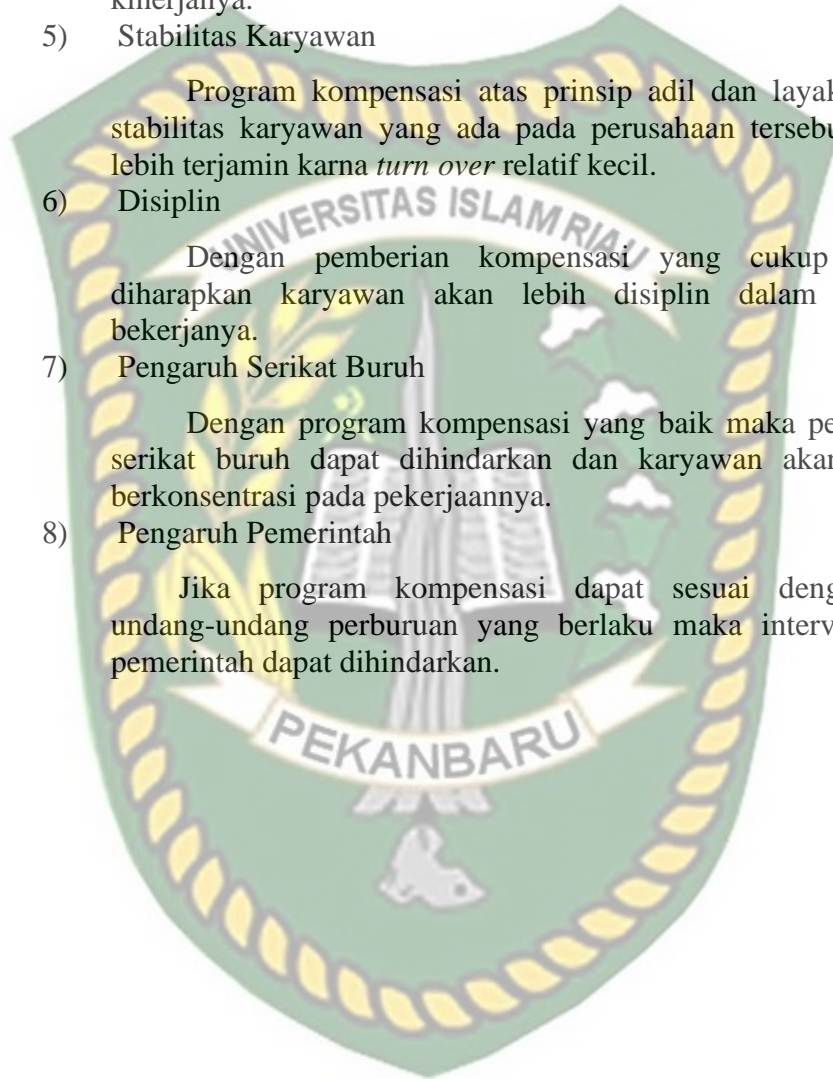
Dengan pemberian kompensasi yang cukup maka diharapkan karyawan akan lebih disiplin dalam proses bekerjanya.

7) Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik maka pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan lebih berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8) Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi dapat sesuai dengan undang-undang perburuan yang berlaku maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

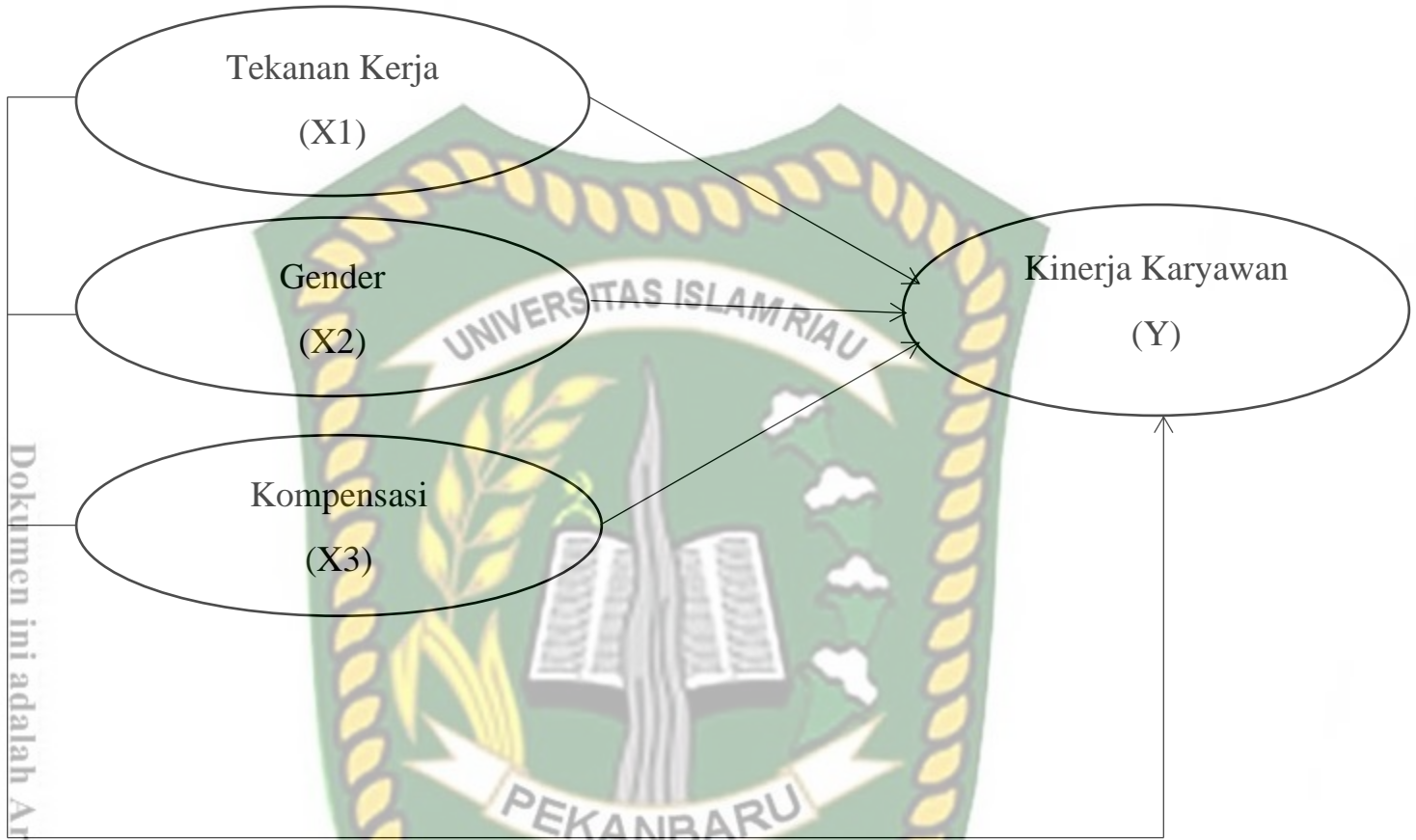


2.2 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Metode Analisis Data	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	M. Tahir (2018)	Pengaruh Tekanan Kerja (Stres) Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Sinar Pandawa Medan	Kuantitatif	Variabel independent: <ul style="list-style-type: none"> • Tekanan Kerja • Pengembangan Karir Variabel Dependent: <ul style="list-style-type: none"> • Kinerja karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> • Berpengaruh • Berpengaruh
2	Martua Manullang (2014)	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Bagian Produksi Pada Pt. Sari Lembah Subur Kecamatan Ganduang Kabupaten Pelalawan)	Kuantitatif	Variabel independent: <ul style="list-style-type: none"> • Stress Kerja Dependent: <ul style="list-style-type: none"> • Kinerja karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> • Berpengaruh • Berpengaruh
3	Arjani (2021)	Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Inti Agro Makmur Musi	Kuantitatif	Variabel Independent: <ul style="list-style-type: none"> • Kompensasi • Disiplin Kerja Dependent: <ul style="list-style-type: none"> • Kinerja karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> • Berpengaruh • Berpengaruh

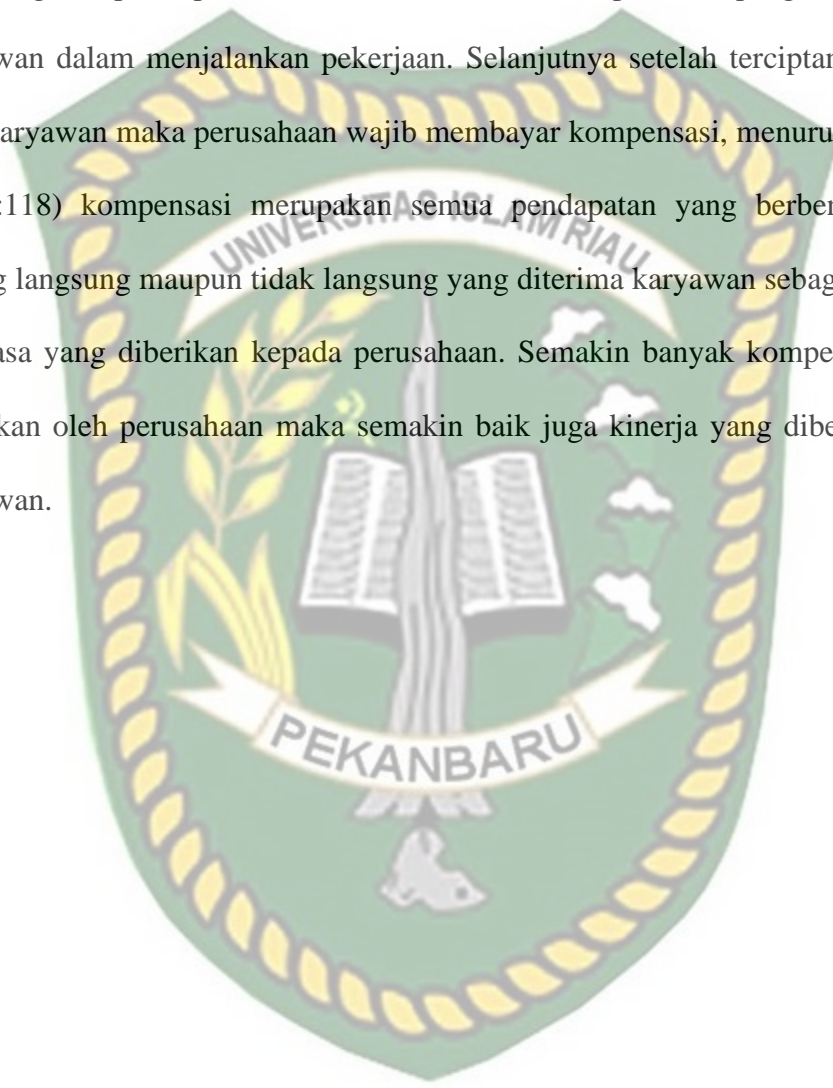
		Banyuasin			
4	Mutiara Indah Ayu (2021)	Pengaruh Gender dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Paragon Technology and Innovation Bandung	Kuantitatif	Variabel Independent: <ul style="list-style-type: none"> • Gender Dependent: <ul style="list-style-type: none"> • Kinerja Karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> • Berpengaruh
5	M. Afdal Zikri, Yelfiarita, Darnetti (2018)	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pemanen Di PTPN III Kebun Sei Silau Afdeling III Kabupaten Asahan Provinsi Sumatera Utara	Kuantitatif	Variabel Independent: <ul style="list-style-type: none"> • Kompensasi • Motivasi Dependent: <ul style="list-style-type: none"> • Kinerja Karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> • Berpengaruh • Berpengaruh • Berpengaruh

2.3 Kerangka Berfikir Penelitian



Tekanan kerja merupakan salah satu faktor yang membuat kurangnya kinerja karyawan, hal itu terbukti karena menurut Rivai (2004 : 516) tekanan sebagai suatu istilah yang merangkumi stres, beban, konflik, kelelahan ketegangan panik, perasaan gemuruh dan hilangnya daya. Stress yang didapat akibat tekanan kerja membuat karyawan mulai mengurangi kinerja mereka baik secara langsung maupun tidak. Tekanan kerja berbeda-beda menurut gendernya, biasanya laki-laki mempunyai tekanan kerja yang lebih banyak dibanding perempuan.

Pada gender biasanya perempuan memiliki ketelitian yang lebih tinggi dibanding laki-laki, sedangkan laki-laki memiliki tenaga yang lebih kuat dibandingkan perempuan, dan oleh karena itu dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan pekerjaan. Selanjutnya setelah terciptanya kinerja oleh karyawan maka perusahaan wajib membayar kompensasi, menurut Hasibuan (2012:118) kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Semakin banyak kompensasi yang diberikan oleh perusahaan maka semakin baik juga kinerja yang diberikan oleh karyawan.



2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis (hipotesa) berasal dari bahasa Yunani. Dari arti katanya, hipotesis berasal 2 penggalan kata, “hypo” artinya sementara dan “thesis” artinya kesimpulan . Dengan demikian, hipotesis berarti dugaan atau jawaban sementara terhadap suatu permasalahan penelitian. Hipotesa yang kemudian cara penulisannya disesuaikan dengan ejaan bahasa indonesia menjadi hipotesis. Menurut Frankel dan Wallen (1990) dalam Arifin, (2012:197) menyatakan bahwa kata dugaan, prediksi, dan sementara menunjukkan bahwa suatu hipotesis harus dibuktikan kebenarannya, apakah dapat diterima menjadi suatu pernyataan yang permanen atau tidak.

H1: Diduga Ada Pengaruh Positif dan Signifikan Tekanan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. TH INDO PLANTATIONS

H2: Diduga Ada Pengaruh Positif dan Signifikan Gender Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. TH INDO PLANTATIONS

H3: Diduga Ada Pengaruh positif dan Signifikan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. TH INDO PLANTATIONS

H4: Diduga Ada Pengaruh Positif dan Signifikan Tekanan Kerja, Gender, dan Kompensasi Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. TH INDO PLANTATIONS

2.5 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Variabel penelitian dalam penelitian ini diklasifikasikan menjadi dua, yaitu variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat). Tekanan Kerja sebagai variabel independen pertama (X1), Gender sebagai variabel independen kedua (X2), dan Kompensasi sebagai variabel independen ketiga (X3), sedangkan Kinerja Karyawan (Y). Definisi operasional masing-masing variabel sebagai berikut:

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	SKALA
Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moehariono, 2012).	Kualitas kerja	1.Kemampuan 2.Keterampilan 3.Hasil kerja	Ordinal
	Kuantitas Kerja	1.Waktu dalam bekerja 2.Pencapaian target	
	Tanggung jawab	1.Mengambil keputusan	
Kompensasi adalah merupakan suatu yang karyawan dapatkan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Veithzal Rivai (2011:357)	Inisiatif	1. Kemandirian	Ordinal
	Kompensasi finansial langsung	1. Gaji 2. Bonus 3. Insentif	
	Kompensasi finansial tidak langsung	1.Tunjangan 2.Cuti 3.Asuransi 4.Fasilitas	

<p>Gender merupakan suatu sifat yang melekat pada kaum laki-laki maupun perempuan yang dikonstruksi secara sosial maupun kultural. (M. Fakhri (2008:7-9)</p>	<p>1. Kemampuan</p> <p>2. Adaptasi</p>	<p>1. Pengambilan keputusan</p> <p>2. Menyelesaikan masalah</p> <p>3. Bertanggung jawab</p> <p>1. Berinteraksi sosial</p> <p>2. Komunikasi</p>	<p>Ordinal</p>
<p>Tekanan adalah keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya Menurut Fahmi (2013 : 256)</p>	<p>Beban kerja</p> <p>Psikologis</p> <p>Perilaku</p>	<p>1. Beban tugas</p> <p>2. Waktu yang mendesak</p> <p>3. Sikap terhadap karyawan</p> <p>1. kelelahan mental dan menurunnya intelektual. timbulnya perasaan marah dan sensitif</p> <p>2. kebosanan dan ketidakpuasan dalam bekerja</p> <p>3. ketidakmungkinan berkomunikasi secara efektif</p> <p>1. bermalasan dan menghindari pekerjaan</p> <p>2. kinerja dan produktivitas menurun</p>	<p>Ordinal</p>

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat atau wilayah yang akan menjadi objek didalam sebuah penelitian. Lokasi dalam penelitian ini adalah Provinsi Riau tepatnya di Desa Tanjung Simpang dan Provinsi Riau tepatnya di Kab.Indragiri Hilir Penelitian dilakukan terhadap karyawan yang ada di PT. TH INDO PLANTATIONS Riau

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Sugiyono (2018:130) mengartikan populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sampel adalah bagian dari populasi dan memiliki karakteristik tertentu yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. TH INDO PLANTATIONS Riau. Dengan data karyawan pada Februari 2022 sebagai berikut:

No	Bagian	Jumlah Karyawan
1	Direktur regional	1
2	Manager divisi	8
3	Staf pemasaran	8
4	Staf keuangan	10
5	Staf administrasi	13
6	Staf lapangan	52
7	Staf engineering	10
8	Staf Teknologi dan informasi	6
9	Staf personalia	11
11	Staf kebersihan	15
	Total	134

3.2.2 Sampel

Sugiyono (2018:131) mengemukakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling. Purposive sampling adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu dalam Sugiyono, (2016: 85). Alasan menggunakan teknik purposive sampling ini karena sesuai untuk digunakan untuk penelitian kuantitatif, atau penelitian-penelitian yang tidak melakukan generalisasi menurut Sugiyono, (2016: 85). Menurut Sugiyono, (2016: 85) metode penentuan sampel jenuh atau total sampling adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Di PT. TH INDO PLANTATIONS Kab. Indragiri Hilir Riau dan Desa Tanjung

Simpang. Dengan berdasarkan data pada populasi di atas maka peneliti memutuskan mengambil 65 orang sebagai sampel dalam penelitian ini.

Berdasarkan dari data populasi diatas maka peneliti memfokuskan peneliti kepada staf yang ada di PT. TH INDO PLANTATIONS dengan jumlah populasi 125 orang, dari jumlah tersebut peneliti mengambil sampel menggunakan presentase sebagai berikut;

Staf Pemasaran	4%	5 orang
Staf Keuangan	4%	5 orang
Staf Administrasi	24%	5 orang
Staf Engineering	4%	5 orang
Staf Teknologi dan Infomasi	4%	5 orang
Staf Personalia	4%	5 orang
Staf Lapangan	24%	30 orang
	Total	60 orang

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Penelitian

Penelitian adalah salah satu pondasi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan. Penelitian juga merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dan mengolahnya untuk kegunaan tertentu (Wiratna, 2015, p.1).

Jenis penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai jenis penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada

populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara acak, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian. Analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2007, p.13), jadi penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif.

3.3.2 Sumber Penelitian

Data penelitian merupakan faktor yang penting yang akan menjadi bahan pertimbangan dalam menentukan metode pengumpulan data. Data merupakan sumber/bahan yang akan digunakan dalam suatu penelitian. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

1. Data primer

Data yang diperoleh secara langsung oleh peneliti dari lapangan, dalam hal ini berupa jawaban pada kuesioner penelitian yang diberikan kepada karyawan PT. TH INDO PLANTATIONS

2. Data sekunder

Data tambahan yang diperoleh secara tidak langsung oleh peneliti. Data sekunder ini diperoleh dari beberapa referensi, literature, arsip, dokumentasi dan berbagai data lain yang dibutuhkan yang berkaitan dengan masalah penelitian di PT. TH INDO PLANTATIONS

3.4 Metode Penelitian dan Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif (data langsung dari sumber) dengan tujuan adalah untuk menjelaskan sebab-akibat. Pengaruh Tekanan Kerja, Gender, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. TH INDO PLANTATIONS. Penelitian ini dilakukan dengan data yang di kumpulkan pada lingkungan riil. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda.

3.5 Teknik Pengumpulan Data dan Skala Pengukuran

Teknik pengumpulan data primer pada penelitian ini adalah kuesioner. Teknik ini merupakan suatu teknik pengumpulan data dan informasi dengan menggunakan daftar pertanyaan yang diajukan kepada responden mengenai suatu masalah. Proses pengumpulan data dari penyebaran kuesioner ini dilakukan melalui penyebaran langsung kuesioner kepada responden. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini diadopsi dari kuesioner penelitian Aliska (2017), Ferry (2012), Tri (2017)

Adapun isi kuesioner sebagai instrumen penelitian yang akan diberikan kepada responden terdiri atas:

- a. Identitas responden, meliputi: nama responden, tempat kerja, lamanya bekerja, dan jabatan

- b. Daftar kuesioner, meliputi pernyataan dan kasus.

Data yang diperoleh dengan metode ini adalah jawaban dari hasil pengisian kuesioner oleh responden seputaran variabel yang akan diteliti yaitu mengenai Jenis skala yang digunakan untuk menjawab pertanyaan pada kuesioner dalam penelitian ini adalah skala *likert*. Menurut Siregar (2016:138) skala likert adalah skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu. Skala *likert* didesain untuk menelaah seberapa kuat subjek setuju atau tidak setuju dengan pernyataan pada skala 5 titik dengan susunan berikut:

Tabel 3.2
Tabel Skor Jawaban Responden

Bobot	Kategori
5	Sangat Setuju
4	Setuju
3	Kurang Setuju
2	Tidak Setuju
1	Sangat Tidak Setuju

Sumber: Statistika Deskriptif untuk Penelitian Dilengkapi Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 20.

3.6 Metode dan Teknik Analisis Data

Metode dan teknik analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan analisis statistik yang menggunakan perangkat lunak statistik. Alat

analisis data yang digunakan adalah statistik deskriptif, yakni untuk mendeskripsikan variabel-variabel dalam penelitian ini. Analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 20 (*Statistic Package for Social Science*).

3.6.1 Uji Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2012:206). Analisis deskriptif atau statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskriptif suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian, nilai minimum dan nilai maksimum (Ghozali, 2011).

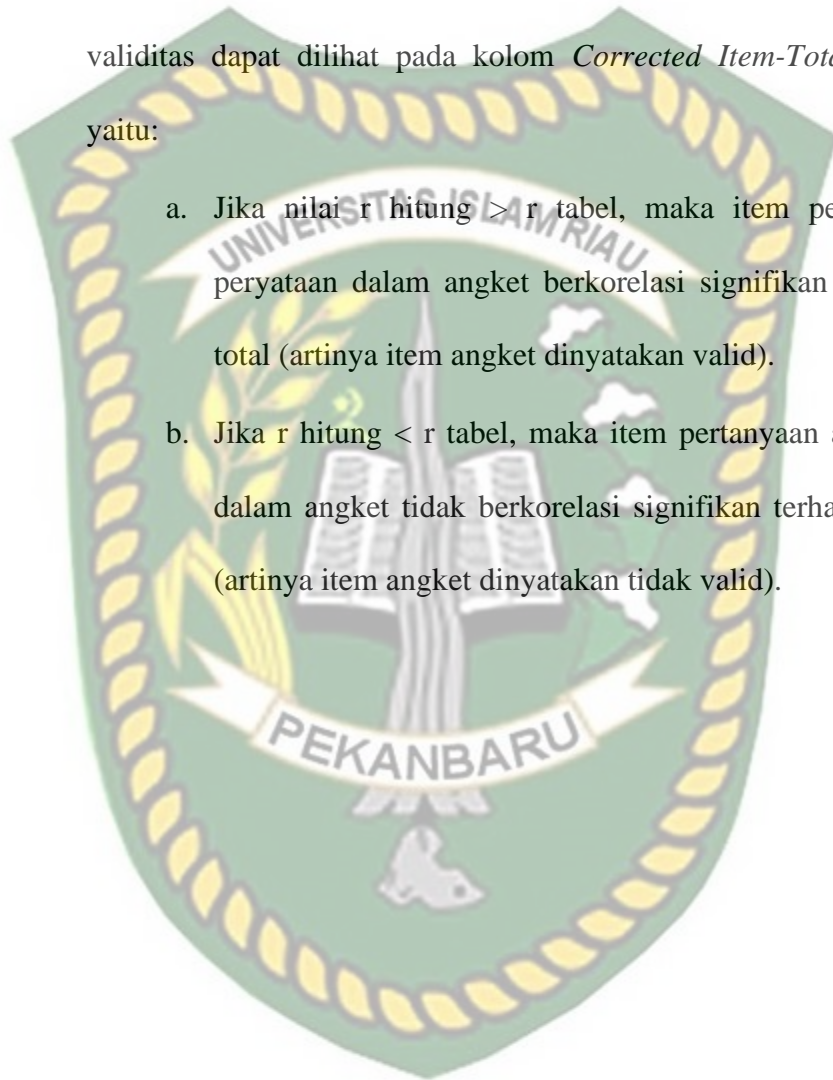
3.6.2 Uji Kualitas Data

3.6.2.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu metode analisis data yang digunakan untuk mengetahui keakuratan pernyataan dalam kuesioner tentang variabel penelitian dengan menggunakan uji *Correlative Bivariate*. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur kuesioner (Ghozali, 2016). Uji validitas dihitung dengan menggunakan korelasi pearson (*pearson*

corelation) dan setelah dilakukan pengukuran dengan SPSS akan dilihat tingkat signifikan atas semua pertanyaan (Ghozali, 2011:52). Pengujian validitas instrument dengan bantuan perangkat lunak SPSS, nilai validitas dapat dilihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yaitu:

- a. Jika nilai r hitung $>$ r tabel, maka item pertanyaan atau pernyataan dalam angket berkorelasi signifikan terhadap skor total (artinya item angket dinyatakan valid).
- b. Jika r hitung $<$ r tabel, maka item pertanyaan atau pernyataan dalam angket tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (artinya item angket dinyatakan tidak valid).



3.6.2.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016). Untuk mengukur konsistensi internal digunakan pengujian dengan teknik Cronbach's Alpha, yaitu koefisien reliabilitas yang menunjukkan seberapa baik stabilitas skor-skor pertanyaan atau jawaban dalam satu faktor. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberi nilai *Cronbach Alpha* > 0,60.

3.6.3 Analisis Regresi Berganda

Metode regresi berganda yaitu metode statistik untuk menguji hubungan antara beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen. Analisis ini bertujuan untuk menguji hubungan antar variabel penelitian dan mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Adapun analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan:

Y	: Kinerja Karyawan
α	: Konstanta
$\beta_1 \dots \beta_n$: Koefisien regresi
X1	: Tekanan Kerja
X2	: Gender
X3	: Kompensasi
e	: Error

3.6.4 Uji Hipotesis

3.6.4.1 Uji Koefisien Determinasi (Uji Adjusted R²)

Tujuan dari pengujian ini adalah menunjukkan seberapa besar variabel independen mempengaruhi dan dapat menjelaskan variabel dependennya dalam persamaan yang dibuat secara cermat. Penilaian terhadap *adjusted R²* dengan interval dimulai dari angka 0 sampai 1. Apabila jumlah *adjusted R²* semakin besar hasil dari regresi tersebut dapat menyatakan bahwa variabel independennya dapat secara keseluruhan menjelaskan variasi terhadap variabel dependen. Jika *adjusted R²* = 0 maka variabel independen tidak dapat memberikan bukti bahwa prediksi pengaruh terhadap variabel dependen benar. Dan hasil menunjukkan *R²* = 1, maka variabel independen dapat

memberikan bukti terhadap prediksi pengaruh pada variabel dependen.

3.6.4.2 Uji Signifikansi Parsial (t-test)

Ghozali, Imam (2016:98) mengungkapkan uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikan 5%.

Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria :

- a) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
- b) Jika nilai signifikan $\leq 0,05$ maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen

3.6.4.3 Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F-test)

Uji F dilakukan untuk membuktikan apakah variabel-variabel Independen secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Uji hipotesis seperti ini dinamakan uji signifikansi secara keseluruhan terhadap yang diobservasi maupun estimasi dapat disimpulkan (Ghozali, 2016:171)

- 1) Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka H_a diterima dan H_o ditolak, ini berarti menyatakan bahwa semua variabel independen atau bebas

mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat.

- 2) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka H_a ditolak dan H_o diterima. Ini berarti menyatakan bahwa semua variabel independen atau bebas



BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT. TH Indo Plantations atau di kenal juga PT. TH Indo Plantations merupakan salah satu perusahaan yang tergabung dalam GAMA Plantation, yaitu sebuah grup perusahaan swasta nasional yang memfokuskan pada bidang usaha perkebunan kelapa sawit dan pengolahannya.

Perusahaan ini telah berkembang pesat. PT. TH adalah perkebunan kelapa sawit yang berkembang pesat dengan luas lahan 363.000 ha.

4.2 Visi dan Misi Perusahaan

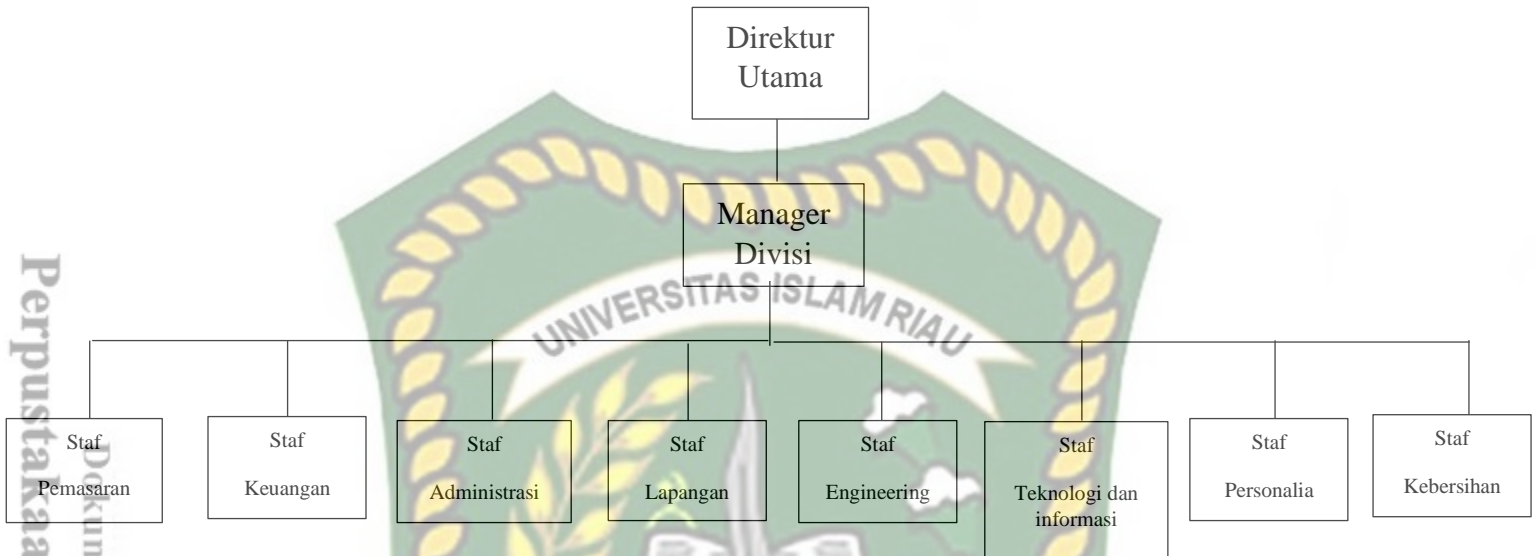
1. Visi PT. TH Indo Plantations

Menjadi salah satu perusahaan Agribisnis Indonesia yang termuka dengan pengelolaan terbiak dan memberikan keuntungan tinggi

2. Misi PT. TH indo Plantations

Meningkatkan perkembangan perusahaan dengan standar kualitas tinggi, ramah lingkungan dan berkelanjutan serta memberikan nilai tambah yang lebih untuk seluruh stakeholder

4.3 Struktur Organisasi



4.3.1 Tugas Pokok dan Fungsi

a. Direktur Utama:

1. Implementasi dan Mengorganisir Visi dan Misi Perusahaan
2. Menyusun Strategi Bisnis untuk Perusahaan
3. Melakukan Evaluasi Perusahaan
4. Melakukan Rapat Rutin
5. Menunjuk Orang yang Mampu Memimpin
6. Mengawasi Situasi Bisnis

b. Manajer Divisi:

1. Memimpin organisasi.
2. Mengatur dan mengendalikan organisasi.
3. Mengembangkan organisasi.
4. Mengatasi berbagai masalah yang dihadapi organisasi.
5. Mengawasi dan mengendalikan organisasi.
6. Menumbuhkan kepercayaan.
7. Meningkatkan rasa tanggung jawab.
8. Mengevaluasi kegiatan-kegiatan organisasi.

9. Menggali dan mengembangkan sumber daya yang dimiliki organisasi atau perusahaan.

c. Staf Pemasaran

1. Merencanakan strategi pemasaran produk
2. Menetapkan harga jual yang sesuai
3. Merencanakan proses pendistribusian produk
4. Memberikan pelayanan yang sesuai dengan standar
5. Menyusun strategi pengenalan produk baru
6. Menyusun target penjualan produk
7. Melakukan riset produk serupa
8. Mengevaluasi hasil pemasaran produk
9. Membangun hubungan komunikasi yang baik dengan banyak pihak

d. Staf Keuangan

1. Melakukan pengelolaan keuangan perusahaan
2. Melakukan penginputan semua transaksi keuangan
3. Melakukan transaksi keuangan perusahaan
4. Melakukan pembayaran kepada supplier
5. Melakukan penagihan kepada customer
6. Mengontrol aktivitas keuangan atau transaksi keuangan perusahaan
7. Membuat laporan mengenai aktivitas keuangan perusahaan
8. Melakukan verifikasi terhadap keabsahan dokumen yang diterima
9. Melakukan Evaluasi budget
10. Menyiapkan dokumen penagihan invoice atau kwitansi tagihan beserta kelengkapannya
11. Melakukan rekonsiliasi.

e. Staf Administrasi

1. Melakukan kegiatan pembukuan dasar
2. Merencanakan rapat, *conference call* serta mengatur dan mengelola jalannya rapat
3. Mengambil dan mendistribusikan notulen rapat
4. Menjaga file perusahaan baik dalam bentuk fisik maupun digital
5. Mengatur dan menyediakan dokumen, laporan serta informasi

6. Mengkoordinasikan ruang kerja, komputer dan perlengkapan untuk karyawan baru dengan departemen IT
7. Memelihara dan menata ulang perlengkapan kantor
8. Menyortir dan mendistribusikan surat
9. Menyelesaikan masalah administrasi dengan mengkoordinasikan penyusunan laporan, menganalisis data dan mencari solusi
10. Membalas email atas nama perwakilan perusahaan
11. Bertindak sebagai penghubung antar departemen
12. Mempersiapkan akomodasi jika ada kegiatan keluar kantor atau keluar kota
13. Memastikan alat tulis tersedia dengan lengkap di kantor
14. Bekerja secara mandiri atau dalam tim pada proyek khusus yang bisa mencakup presentasi, pengiriman surat dan tugas lainnya.

f. Staf Lapangan

1. Paling lambat jam 07.00 sudah berada di lapangan untuk memastikan semua instruksi kerja sudah dijalankan
2. Memperagakan cara kerja yang benar (penyemprotan dan aplikasi pemupukan)
3. Periksa hasil kerja yang kemarin (kualitas & prestasi) dan bila ada penyimpangan, segera panggil mandor dan beri sanksi
4. Jam istirahat 10.00 – 10.15 disesuaikan dengan jenis pekerjaan dilapangan
5. Jam 12.00-13.00 istirahat makan siang serta dapat memilih pekerjaan yang paling penting untuk diawasi (tetap disana)
6. Jam 13.00 -14.30 harus sudah kembali ke lapangan dan bila ada urusan penting bisa pulang lebih awal
7. Sebelum jam 14.30, memastikan ketersediaan transportasi untuk bawa karyawan pulang serta TBS ke PKS (segera men ghubungi bagian transport, bila kendaraan kurang)

g. Staf Engineering

1. Memelihara serta perbaikan seluruh instalasi, mesin, bangunan dan fasilitas-fasilitas gedung lainnya.
2. Menangani segala peralatan, mesin, serta instalasi lainnya yang menggunakan tenaga listrik, air, maupun gas.
3. Melakukan penghematan energi dalam segala aktivitas.

4. Mencegah mesin, alat, instalasi, dan bangunan terhadap bahaya kebakaran maupun situasi lain yang membahayakan pengguna bangunan.
5. Menyiapkan keperluan listrik, gas, dan air secara teratur serta melaporkannya.
6. Menangani pekerjaan yang bersifat umum seperti mengecat

h. Staf Teknologi dan Informasi

1. Penyusunan program dan kegiatan Bidang Informasi dan Komunikasi
2. Perumusan kebijakan bidang informasi dan komunikasi publik
3. Perumusan kebijakan di bidang statistik, persandian, pos dan Infrastruktur telekomunikasi
4. Pengelolaan data dan informasi publik
5. Pengelolaan dan penyediaan konten lintas sektoral
6. Pengelolaan media komunikasi publik
7. Melakukan diseminasi informasi kebijakan melalui media Pemerintah Daerah dan non pemerintah
8. Pelaksanaan pelayanan informasi publik, kehumasan, dan penguatan kapasitas sumber daya komunikasi publik
9. Pelaksanaan bimbingan teknis dan supervisi pengelolaan informasi dan komunikasi publik
10. Pelaksanaan pengelolaan media pengaduan publik Pemerintah Daerah
11. Pelaksanaan pemberian rekomendasi pendirian menara telekomunikasi
12. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pengendalian menara telekomunikasi
13. Pelaksanaan monitoring, evaluasi, pengendalian dan pelaporan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas dan fungsi
14. Pelaksanaan tugas lainnya yang diberikan oleh pimpinan / atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya

i. Staf Personalia

1. Penerimaan tenaga kerja koordinasi dengan labour supply.
2. Sosialisasi dan koordinasi tenaga kerja.
3. Menyiapkan perjanjian kerja dengan karyawan baru.
4. Menyusun absensi daftar hadir.
5. Menyiapkan internal letter dan outgoing letter.

j. Staf Kebersihan

1. Membersihkan ruangan dan isinya.
 - a) Membersihkan dan menata mebel yang ada.
 - b) Membersihkan kaca.
 - c) Menyapu.
 - d) Mengepel.
 - e) Mematikan lampu.
 - f) Mematikan AC/Fan.
 - g) Membuang sampah.
2. Membersihkan toilet.
3. Menutup ruang perkantoran.



BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Identitas Responden

Identitas responden adalah penilaian dari penelitian yang ditujukan kepada untuk melihat serta menunjukkan seberapa jauh penelitian yang dilakukan ini. Dengan menilai dan menyeimbangkan penilaian peneliti maka dapat diberikan identitas responden. Identitas responden dalam penelitian ini yaitu: usia, jenis kelamin, masa kerja dan pendidikan tertinggi. Adapun identitas responden yang dijelaskan dapat dilakukan sebagai berikut :

5.1.1 Usia Responden

Usia responden dalam penelitian ini adalah penilaian dari peneliti yang dinilai dan ditunjukkan secara langsung untuk mengevaluasi dari segi usia mana yang akan diberikan dan yang bekerja pada perusahaan ini. Untuk melihat identitas responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5. 1 Usia Responden

No	Usia Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Di bawah 25 Tahun	8	13,3%
2	26 – 30 Tahun	23	38,3%
3	31 - 35 Tahun	18	30%
4	Di atas 36 Tahun	11	18,3%
	Jumlah	60	100%

Sumber: Data Olahan Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui identitas responden berdasarkan usia yang berjumlah 60 orang responden. Dari tabel diatas tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang berusia dibawah 25 tahun berjumlah 8 orang atau 13,3%. Karyawan yang berusia 26 - 30 tahun berjumlah 23 orang atau 38,3%. Karyawan yang berusia 31 – 35 tahun berjumlah 18 orang atau 30%. Dan karyawan yang berusia diatas 36 tahun berjumlah 11 orang atau 18,3%. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berusia 26-30 tahun.

5.1.2 Jenis Kelamin

Jenis kelamin merupakan penilaian dari peneliti yang ditunjukkan untuk mengevaluasi dari segi perempuan atau laki-laki yang bekerja pada perusahaan ini dengan tujuan untuk melihat dan menyimpulkan dari jenis kelamin mana yang bekerja pada perusahaan ini. Untuk melihat identitas responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5. 2 Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin	Jumlah Karyawan	Persentase
Laki-Laki	38	63%
Perempuan	22	37%
Total	60	100%

Sumber: Data Olahan Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui identitas responden berdasarkan jenis kelamin yang berjumlah 60 orang responden. Dari tabel diatas tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 22 orang dengan persentase 37%. Dan karyawan yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 38 dengan persentase 63%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang bekerja pada perusahaan ini ialah laki-laki, karena laki-laki memiliki banyak tenaga yang ekstra dalam melakukan pekerjaan.

5.1.3 Masa Kerja

Masa kerja responden adalah penilaian dari peneliti yang dilihat secara langsung untuk menunjukkan berapa lama karyawan tersebut bekerja pada perusahaan ini dan mengevaluasi bagaimana kinerja karyawan itu. Untuk melihat identitas responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5. 3 Masa Kerja

No	Masa Kerja Responden	Frekuensi	Persentase
1	Dibawah 1 Tahun	8	13,3%
2	1-3 Tahun	20	33,3%
3	Diatas 5 Tahun	32	58,3%
	Jumlah	60	100%

Sumber: Data Olahan Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui identitas responden berdasarkan masa kerja yang berjumlah 60 orang responden. Dari tabel diatas diketahui karyawan yang masa kerjanya dibawah 1 tahun berjumlah 8 orang atau 13,3%. Karyawan yang bermasa kerja 1-3 tahun berjumlah 20 orang atau 33,3%. Dan karyawan yang bermasa diatas 5 tahun berjumlah 32 orang atau 58,3%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini ialah diatas 5 tahun. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan yang melebihi 5 tahun mempunyai ilmu yang lebih banyak dibanding karyawan baru lainnya.

5.1.4 Tingkat pendidikan

Tingkat pendidikan merupakan penilaian dari peneliti kepada responden untuk melihat sejauh mana karyawan yang bekerja pada perusahaan ini dengan pendidikannya, pendidikan yang sesuai maka akan memudahkan karyawan itu untuk bekerja, sehingga dengan pendidikan tersebut maka karyawan mampu meningkatkan prestasi kerjanya. Untuk melihat identitas responden berdasarkan pendidikan tertinggi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5. 4 Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
1	SMA / SLTA	35	58,3%
2	D3	2	3,3%
3	S1	18	30%

4	S2	5	8,3%
5	S3	0	0%
	Jumlah	60	100%

Sumber: Data Olahan Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui identitas responden berdasarkan masa kerja yang berjumlah 60 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang berpendidikan SMA berjumlah 35 orang atau 58,3%. Karyawan berpendidikan D3 berjumlah 2 orang atau 3,3%, karyawan (S1) berjumlah 18 orang atau 30%, karyawan (S2) berjumlah 5 orang atau 8,3%, karyawan (S3) berjumlah 0 orang atau 0%. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berpendidikan SMA/SLTA.

5.2 Hasil Penelitian

5.2.1 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Pengumpulan data mulai dilaksanakan dengan menyebarkan kuesioner. Adapun yang menjadi sampel atau responden dalam penelitian ini sebanyak 60 orang karyawan pada PT. TH INDO PLANTATIONS.

5.2.1.1 Analisa Deskriptif Tekanan Kerja (X1) Di PT TH INDO PLATATIONS

5.2.1.1.1 Beban Kerja

Beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu.

5.2.1.1.2 Psikologis

Psikologis adalah mengetahui lebih dalam mengenai mental, pikiran, dan perilaku manusia. Disiplin ilmu ini meneliti alur pemikiran manusia dan alasan di balik perilaku dan tindakan tersebut.

5.2.1.1.3 Perilaku

Perilaku adalah segala sesuatu yang dikatakan atau dilakukan oleh seseorang berupa tindakan yang bisa diukur, diperhatikan dan dinilai, merupakan sembarang perbuatan yang dilakukan secara sadar ataupun tidak.

a. Merasa gaji yang diberikan tidak sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan.

Tabel 5.5 merasa gaji yang diberikan tidak sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan

NO	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
5	Sangat Setuju	14	23
4	Setuju	28	46
3	Kurang Setuju	14	23
2	Tidak Setuju	0	0
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		60	100

Maka dapat disimpulkan dari tabel diketahui tanggapan responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 14 orang atau 23%. Dan Karyawan yang menjawab setuju 28 orang atau 46%. Karyawan yang menjawab kurang setuju 23 orang atau 23% dapat disimpulkan mayoritas responden adalah setuju

b. Sering mendapatkan permintaan pekerjaan saling bertentangan dari rekan kerja yang berbeda

Pekerjaan yang tidak sesuai dengan jobdesc dari pekerjaan kita sendiri

Tabel 5.6 sering mendapatkan permintaan pekerjaan saling bertentangan dari rekan kerja yang berbeda

NO	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
5	Sangat Setuju	13	21
4	Setuju	27	45
3	Kurang Setuju	13	21
2	Tidak Setuju	2	3
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		60	100

Maka dapat disimpulkan dari tabel diketahui tanggapan responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 13 orang atau 21%. Dan Karyawan yang menjawab setuju 27 orang atau 45%. Karyawan yang menjawab kurang setuju 13 orang atau 21%. yang menjawab tidak setuju 2 orang atau 3% dapat disimpulkan mayoritas responden adalah setuju.

c. Beban kerja yang saya hadapi terlalu banyak di dalam pekerjaan

Beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu.

Tabel 5.7 beban kerja yang saya hadapi terlalu banyak di dalam pekerjaan

NO	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
----	------------------------------	-----------	------------

5	Sangat Setuju	13	21
4	Setuju	35	58
3	Kurang Setuju	12	20
2	Tidak Setuju	0	0
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		60	100

Maka dapat disimpulkan dari tabel diketahui tanggapan responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 13 orang atau 21%. Dan Karyawan yang menjawab setuju 35 orang atau 58%. Karyawan yang menjawab kurang setuju 12 orang atau 20%, yang menjawab tidak setuju 2 orang atau 3% dapat disimpulkan mayoritas responden adalah setuju.

d. Target perusahaan dan tuntutan tugas terlalu tinggi sehingga memberatkan tugas – tugas.

Tuntutan tugas merupakan faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang dan dapat memberikan tekanan pada orang.

Tabel 5.8 target perusahaan dan tuntutan tugas terlalu tinggi sehingga memberatkan tugas - tugas

NO	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
5	Sangat Setuju	11	18

4	Setuju	33	55
3	Kurang Setuju	15	25
2	Tidak Setuju	1	1
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		60	100

Maka dapat disimpulkan dari tabel diketahui tanggapan responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 11 orang atau 18%. Dan Karyawan yang menjawab setuju 33 orang atau 55%. Karyawan yang menjawab kurang setuju 15 orang atau 25%, yang menjawab tidak setuju 1 orang atau 1% dapat disimpulkan mayoritas responden adalah setuju.

e. Karyawan sering mendapat pekerjaan yang banyak dan harus menyelesaikan dengan waktu yang mendesak

Deadline waktu yang tidak pas atau tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan.

Tabel 5.9 karyawan sering mendapat pekerjaan yang banyak dan harus menyelesaikan dengan waktu yang mendesak

NO	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
5	Sangat Setuju	24	40

4	Setuju	26	43
3	Kurang Setuju	10	16
2	Tidak Setuju	0	0
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		60	100

Maka dapat disimpulkan dari tabel diketahui tanggapan responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 24 orang atau 40%. Dan Karyawan yang menjawab setuju 26 orang atau 43%. Karyawan yang menjawab kurang setuju 10 orang atau 16%. Disimpulkan mayoritas responden adalah setuju.

f. Dalam bekerja saya selalu di kejar waktu untuk menyelesaikan pekerjaan yang saya pekerjaan dengan baik

Kurang bisanya manajemen waktu dalam mengerjakan sesuatu yang dia kerjakan.

Tabel 5.10 dalam bekerja saya selalu di kejar waktu untuk menyelesaikan pekerjaan yang saya pekerjaan dengan baik

NO	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
5	Sangat Setuju	15	25
4	Setuju	31	51
3	Kurang Setuju	14	23

2	Tidak Setuju	0	0
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		60	100

Maka dapat disimpulkan dari tabel diketahui tanggapan responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 15 orang atau 25%. Dan Karyawan yang menjawab setuju 31 orang atau 51%. Karyawan yang menjawab kurang setuju 14 orang atau 23%. disimpulkan mayoritas responden adalah setuju.

g. Atasan bertindak kurang adil dalam pembagian order pekerjaan kepada bawahan nya

Ketidokrataan pembagian kerja yang dilakukan oleh atasan terhadap karyawan.

Tabel 5.11 atasan bertindak kurang adil dalam pembagian order pekerjaan kepada bawahan nya

NO	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
5	Sangat Setuju	19	31
4	Setuju	33	55
3	Kurang Setuju	7	11

2	Tidak Setuju	1	1
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		60	100

Maka dapat disimpulkan dari tabel diketahui tanggapan responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 19 orang atau 31%. Dan Karyawan yang menjawab setuju 33 orang atau 55%. Karyawan yang menjawab kurang setuju 7 orang atau 11%. Yang menjawab tidak setuju 1 orang atau 1% disimpulkan mayoritas responden adalah setuju.

h. Dalam menjalankan tugas saya ditekan dengan banyak peraturan dari atasan

Kebijakan yang berlebihan dari atasan mempengaruhi cara bekerja dari karyawan nya.

Tabel 5.12 dalam menjalankan tugas saya ditekan dengan banyak peraturan dari atasan

NO	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
5	Sangat Setuju	18	30
4	Setuju	33	55
3	Kurang Setuju	9	15
2	Tidak Setuju	0	0

1	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		60	100

Maka dapat disimpulkan dari tabel diketahui tanggapan responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 18 orang atau 30%. Dan Karyawan yang menjawab setuju 33 orang atau 55%. Karyawan yang menjawab kurang setuju 9 orang atau 15%. Disimpulkan mayoritas responden adalah setuju.

i. Ada hubungan yang tidak baik antara karyawan dan atasan

Merupakan kurangnya komunikasi antara atasan dan karyawan yang menyebabkan adanya kesalahpahaman diantara atasan dan karyawan yang menyebabkan ketidaknyamanan dalam bekerja.

Tabel 5.13 ada hubungan yang tidak baik antara karyawan dan atasan

NO	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
5	Sangat Setuju	13	21
4	Setuju	35	58
3	Kurang Setuju	12	20
2	Tidak Setuju	0	0
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		60	100

Maka dapat disimpulkan dari tabel diketahui tanggapan responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 13 orang atau 21%. Dan Karyawan yang menjawab setuju 35 orang atau 58%. Karyawan yang menjawab kurang setuju 12 orang atau 20%. disimpulkan mayoritas responden adalah setuju.

j. Sering mengalami perbedaan pendapat dengan atasan

Perbedaan pendapat adalah menyebabkan konflik, kesalahfahaman, dan menyebabkan kerusakan hubungan yang renggang dengan atasan.

Tabel 5.14 sering mengalami perbedaan pendapat dengan atasan

NO	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
5	Sangat Setuju	16	26
4	Setuju	30	50
3	Kurang Setuju	11	18
2	Tidak Setuju	3	5
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		60	100

Maka dapat disimpulkan dari tabel diketahui tanggapan responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 16 orang atau 26%. Dan Karyawan yang menjawab setuju 30 orang atau 50%. Karyawan yang menjawab kurang setuju 11

orang atau 18% yang menjawab tidak setuju 3 orang atau 5% disimpulkan mayoritas responden adalah setuju.

k. Merasa tidak dapat melaksanakan sepenuhnya tanggung jawaban yang diberikan perusahaan

Kurangnya kepercayaan diri dalam menyelesaikan masalah di perusahaan.

Tabel 5.15 merasa tidak dapat melaksanakan sepenuhnya tanggung jawaban yang diberikan perusahaan

NO	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
5	Sangat Setuju	20	33
4	Setuju	25	41
3	Kurang Setuju	14	23
2	Tidak Setuju	1	1
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		60	100

Maka dapat disimpulkan dari tabel diketahui tanggapan responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 20 orang atau 33%. Dan Karyawan yang menjawab setuju 25 orang atau 41%. Karyawan yang menjawab kurang setuju 14 orang atau 23%, yang tidak setuju 1 orang atau 1% disimpulkan mayoritas responden adalah setuju.

L. Merasa resah ada persaingan di antara rekan kerja

Kecemasan adalah emosi yang ditandai dengan keadaan yang tidak menyenangkan dari kekacauan batin, sering kali disertai dengan perilaku gugup seperti mondar-mandir, keluhan somatik, dan perenungan.

Tabel 5.16 merasa resah ada persaingan di antara rekan kerja

NO	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
5	Sangat Setuju	20	33
4	Setuju	29	48
3	Kurang Setuju	8	13
2	Tidak Setuju	3	5
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		60	100

Maka dapat disimpulkan dari tabel diketahui tanggapan responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 20 orang atau 33%. Dan Karyawan yang menjawab setuju 29 orang atau 48%. Karyawan yang menjawab kurang setuju 8 orang atau 13%, yang tidak setuju 3 orang atau 5% disimpulkan mayoritas responden adalah setuju.

m. Mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh ketelitian

Ketelitian adalah kemampuan untuk melakukan sesuatu secara benar tanpa melakukan kesalahan.

Tabel 5.17 mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh ketelitian

NO	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
5	Sangat Setuju	23	38
4	Setuju	33	55
3	Kurang Setuju	4	6
2	Tidak Setuju	0	0
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		60	100

Maka dapat disimpulkan dari tabel diketahui tanggapan responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 23 orang atau 38%. Dan Karyawan yang menjawab setuju 33 orang atau 55%. Karyawan yang menjawab kurang setuju 4 orang atau 6%. disimpulkan mayoritas responden adalah setuju

n. Merasa tersinggung apabila ada rekan kerja yang menegur kesalahan

Meningkatnya sensitifitas dari diri seseorang akibat dari kelelahan mental yang di alami oleh orang tersebut.

tabel 5.18 merasa tersinggung apabila ada rekan kerja yang menegur kesalahan

NO	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
5	Sangat Setuju	21	33
4	Setuju	25	41
3	Kurang Setuju	13	21
2	Tidak Setuju	1	1
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		60	100

Maka dapat disimpulkan dari tabel diketahui tanggapan responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 21 orang atau 33%. Dan Karyawan yang menjawab setuju 25 orang atau 41%. Karyawan yang menjawab kurang setuju 13 orang atau 21%. yang tidak setuju 1 orang atau 1% disimpulkan mayoritas responden adalah setuju

o. Tanggung jawab yang diberikan perusahaan terlalu berat

Tanggung jawab adalah sikap atau perilaku untuk melakukan sesuatu dengan sungguh-sungguh dan siap menanggung segala risiko dan perbuatan.

Tabel 5.19 tanggung jawab yang diberikan perusahaan terlalu berat

NO	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
5	Sangat Setuju	12	20

4	Setuju	37	61
3	Kurang Setuju	11	18
2	Tidak Setuju	0	0
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		60	100

Maka dapat disimpulkan dari tabel diketahui tanggapan responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 12 orang atau 20%. Dan Karyawan yang menjawab setuju 37 orang atau 61%. Karyawan yang menjawab kurang setuju 11 orang atau 18%. disimpulkan mayoritas responden adalah setuju

p. Tuntutan tugas yang memberatkan sering membuat tertekan dan frustrasi

Tuntutan tugas merupakan faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang dan dapat memberikan tekanan pada orang jika tuntutan tugas kecepataannya dirasakan berlebihan dan dapat meningkatkan kecemasan dan stress.

Tabel 5.20 tuntutan tugas yang memberatkan sering membuat tertekan dan frustrasi

NO	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
5	Sangat Setuju	16	26
4	Setuju	30	50

3	Kurang Setuju	14	23
2	Tidak Setuju	0	0
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		60	100

Maka dapat disimpulkan dari tabel diketahui tanggapan responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 16 orang atau 26%. Dan Karyawan yang menjawab setuju 30 orang atau 50%. Karyawan yang menjawab kurang setuju 14 orang atau 23%. disimpulkan mayoritas responden adalah setuju.

Tabel 5.21 Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Tekanan Kerja (X1) Pada PT. TH Indo Plantations

Variabel Tekanan Kerja	Skor Jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	
Beban Kerja						
Saya merasa gaji yang di berikan tidak sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan	14	28	14	0	0	224
Bobot Nilai	70	112	42	0	0	
Saya sering mendapatkan permintaan pekerjaan saling bertentangan dari rekan kerja yang berbeda	13	27	13	2	0	216
Bobot Nilai	65	108	39	4	0	
Beban kerja yang saya hadapi terlalu banyak di dalam pekerjaan saya	13	35	12	0	0	241
Bobot nilai	65	140	36	0	0	
Target perusahaan dan tuntutan tugas terlalu tinggi sehingga memberatkan tugas-tugas saya	11	33	15	1	0	234
Bobot Nilai	55	132	45	2	0	
Karyawan sering mendapat pekerjaan yang banyak dan harus menyelesaikan dengan waktu yang mendesak	24	26	10	0	0	254
Bobot Nilai	120	104	30	0	0	
Dalam bekerja saya selalu di kejar waktu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik	15	31	14	0	0	241
Bobot Nilai	75	124	42	0	0	

Atasan bertindak kurang adil dalam pembagian order pekerjaan kepada bawahannya	19	33	7	1	0	250
Bobot Nilai	95	132	21	2	0	
Dalam menjalankan tugas saya ditekan dengan banyak peraturan dari atasan	18	33	9	0	0	249
Bobot Nilai	90	132	27	0	0	
Psikologis						
Saya merasa tidak dapat melaksanakan sepenuhnya tanggung jawaban yang diberikan perusahaan	20	25	14	1	0	244
Bobot Nilai	100	100	42	2	0	
Saya merasa resah ada persaingan di antara rekan kerja	20	29	8	3	0	240
Bobot Nilai	100	116	24	0	0	
Saya menegerjakan suatu pekerjaan dengan penuh ketelitian	23	33	4	0	0	259
Bobot Nilai	115	132	12	0	0	
Saya merasa tersinggung apabila ada rekan kerja yang menegur kesalahan saya	21	25	13	1	0	246
Bobot Nilai	105	100	39	2	0	
Perilaku						

Tanggung jawab yang di berikan perusahaan kepada saya terlalu berat	12	37	11	0	0	241
Bobot Nilai	60	148	33	0	0	
Tuntunan tugas yang memberatkan sering membuat saya tertekan dan frustasi	16	30	14	0	0	242
Bobot Nilai	80	120	42	0	0	
Total Skor						3.381
Skor Tertinggi						259
Skor Terendah						216
Kriteria Penilaian						Baik

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi berada pada indikator yaitu Psikologis saya menegerjakan suatu pekerjaan dengan penuh ketelitian dengan skor sebanyak 259 . Dan skor yang paling rendah berada pada indikator Beban Kerja Saya sering mendapatkan permintaan pekerjaan saling bertentangan dari rekan kerja yang berbeda 216. Hal ini menunjukkan bahwa tanggapan responden menilai bahwa kinerja karyawan dari indikator Psikologis saya menegerjakan suatu pekerjaan dengan penuh ketelitian

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat pada penjelasan berikut ini:

Skor Maksimal : \sum item x bobot tertinggi x \sum

Responden $16 \times 5 \times 60 = 4.800$

Skor Minimal : \sum item x \sum bobot terendah x \sum

Responden $16 \times 1 \times 60 = 960$

Rata-Rata : Skor Maksimal – Skor Minimal

: $\frac{4.800-960}{5}$

: 768

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel tekanan kerja di PT. TH Indo Plantations dapat di tentukan dibawah ini:

Sangat Setuju = 4.800- 4.032

Setuju= 4.032- 3.264

Kurang Setuju=3.264 -2.496

Tidak Seju=2.496-1.728

Sangat Tidak Setuju=1.728-960

Berdasarkan data tabel tersebut, hasil skor untuk variabel tekanan kerja sebesar 3.381 Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 4.032 – 3.264 yang termasuk kategori setuju.

5.2.1.2 Analisa Deskriptif Gender (X2) Di PT TH INDO PLANTATIONS

Gender adalah serangkaian karakteristik yang terikat kepada dan membedakan maskulinitas dan femininitas. Karakteristik tersebut dapat mencakup jenis kelamin

5.2.1.2.1 Kemampuan

Kemampuan adalah suatu kapasitas individual untuk mengerjakan berbagai fungsi dalam suatu pekerjaan selanjutnya dikatakan seluruh kemampuan seorang individu pada hakikatnya tersusun dari dua perangkat faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

5.2.1.2.2 Adaptasi

Adaptasi adalah cara organisme dalam mengatasi tekanan lingkungan sekitarnya untuk bertahan hidup

a. Laki-laki lebih baik dalam memimpin sebuah perusahaan dibandingkan perempuan

Kemimpinan adalah tentang bagaimana mempengaruhi orang lain, bawahan atau pengikut agar mau mencapai tujuan yang diinginkan sang pemimpin.

Tabel 5.22 laki-laki lebih baik dalam memimpin sebuah perusahaan dibandingkan perempuan

NO	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
5	Sangat Setuju	13	21
4	Setuju	30	50
3	Kurang Setuju	15	25

2	Tidak Setuju	2	3
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		60	100

Maka dapat disimpulkan dari tabel diketahui tanggapan responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 13 orang atau 21%. Dan Karyawan yang menjawab setuju 30 orang atau 50%. Karyawan yang menjawab kurang setuju 15 orang atau 25% yang menjawab tidak setuju 2 orang atau 3% disimpulkan mayoritas responden adalah setuju.

b. Perempuan lebih baik dalam memimpin sebuah perusahaan dibandingkan laki-laki

Kemimpinan adalah tentang bagaimana mempengaruhi orang lain, bawahan atau pengikut agar mau mencapai tujuan yang diinginkan sang pemimpin dan perusahaan.

Tabel 5.23 perempuan lebih baik dalam memimpin sebuah perusahaan dibandingkan laki-laki

NO	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
5	Sangat Setuju	6	10
4	Setuju	11	18

3	Kurang Setuju	36	60
2	Tidak Setuju	7	11
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		60	100

Maka dapat disimpulkan dari tabel diketahui tanggapan responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 6 orang atau 10%. Dan Karyawan yang menjawab setuju 11 orang atau 18%. Karyawan yang menjawab kurang setuju 36 orang atau 60% yang menjawab tidak setuju 7 orang atau 11% disimpulkan mayoritas responden adalah kurang setuju

c. Laki-laki lebih tegas dalam menyelesaikan sebuah permasalahan di perusahaan dibandingkan perempuan

Menyelesaikan masalah untuk kepentingan bersama adalah dengan melakukan musyawarah mufakat agar mendapatkan hasil yang terbaik dan adil sehingga masalah menjadi terselesaikan.

Tabel 5.24 laki - laki lebih tegas dalam menyelesaikan sebuah permasalahan di perusahaan dibandingkan perempuan

NO	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
5	Sangat Setuju	13	21

4	Setuju	31	51
3	Kurang Setuju	16	26
2	Tidak Setuju	0	0
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		60	100

Maka dapat disimpulkan dari tabel diketahui tanggapan responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 13 orang atau 21%. Dan karyawan yang menjawab setuju 31 orang atau 51%. Karyawan yang menjawab kurang setuju 16 orang atau 26% disimpulkan mayoritas responden adalah kurang setuju

d. Laki-laki akan lebih berusaha memperbaiki tugasnya ketika dia melakukan kesalahan dibawah tekanan perusahaan dalam mencapai targetnya

Karyawan melakukan hal yang diperintahkan oleh perusahaan agar perusahaan tersebut dapat tumbuh.

Tabel 5.25 laki-laki akan lebih berusaha memperbaiki tugasnya ketika dia melakukan kesalahan dibawah tekanan perusahaan dalam mencapai targetnya

NO	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
5	Sangat Setuju	14	23
4	Setuju	25	41

3	Kurang Setuju	19	31
2	Tidak Setuju	2	3
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		60	100

Maka dapat disimpulkan dari tabel diketahui tanggapan responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 6 orang atau 10%. Dan Karyawan yang menjawab setuju 11 orang atau 18%. Karyawan yang menjawab kurang setuju 36 orang atau 60% yang menjawab tidak setuju 7 orang atau 11% disimpulkan mayoritas responden adalah kurang setuju

e. Perempuan lebih baik dalam menyikapi permasalahan dibandingkan laki laki

Penyelesaian atau pemecahan masalah adalah usaha mencari penjelasan dan jawaban dari setiap masalah yang dihadapi.

Tabel 5.26 perempuan lebih baik dalam menyikapi permasalahan dibandingkan laki laki

NO	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
5	Sangat Setuju	8	13
4	Setuju	19	31
3	Kurang Setuju	30	50

2	Tidak Setuju	3	5
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		60	100

Maka dapat disimpulkan dari tabel diketahui tanggapan responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 8 orang atau 13%. Dan Karyawan yang menjawab setuju 19 orang atau 31%. Karyawan yang menjawab kurang setuju 30 orang atau 50% yang menjawab tidak setuju 3 orang atau 5% disimpulkan mayoritas responden adalah kurang setuju.

f. Perempuan akan lebih berusaha memperbaiki tugasnya ketika dia melakukan kesalahan dibawah tekanan perusahaan dalam mencapai target

Suatu tindakan yang dilakukan untuk menyelesaikan suatu permasalahan dengan cara mendefinisikan masalah, menentukan penyebab utama dari suatu permasalahan, mencari sebuah solusi dan alternatif untuk pemecahan masalah, dan mengimplementasikan solusi.

Tabel 5.27 perempuan akan lebih berusaha memperbaiki tugasnya ketika dia melakukan kesalahan dibawah tekanan perusahaan dalam mencapai target

NO	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
5	Sangat Setuju	21	35

4	Setuju	17	28
3	Kurang Setuju	19	31
2	Tidak Setuju	3	5
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		60	100

Maka dapat disimpulkan dari tabel diketahui tanggapan responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 21 orang atau 35%. Dan Karyawan yang menjawab setuju 17 orang atau 28%. Karyawan yang menjawab kurang setuju 19 orang atau 31% yang menjawab tidak setuju 3 orang atau 5% disimpulkan mayoritas responden adalah kurang setuju.

g. Laki - laki lebih baik dalam melakukan pengelolaan keuangan

Dengan memiliki manajemen keuangan, perusahaan bisa mengatur aset yang dimiliki untuk memberikan nilai keuntungan. Dengan begitu, kelangsungan perusahaan bisa lebih terjaga baik secara jangka pendek maupun jangka panjang.

Tabel 5.28 laki laki lebih baik dalam melakukan pengelolaan keuangan

NO	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
5	Sangat Setuju	5	8
4	Setuju	26	43

3	Kurang Setuju	24	40
2	Tidak Setuju	5	8
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		60	100

Maka dapat disimpulkan dari tabel diketahui tanggapan responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 5 orang atau 8%. Dan Karyawan yang menjawab setuju 26 orang atau 43%. Karyawan yang menjawab kurang setuju 24 orang atau 40% yang menjawab tidak setuju 5 orang atau 8% disimpulkan mayoritas responden adalah setuju.

h. Laki - laki lebih mampu mengerjakan tugas berat yang diberikan oleh pimpinan dibandingkan perempuan

Tugas adalah pekerjaan yang harus di kerjakan sebagai karyawan supaya perusahaan bisa berkembang.

Tabel 5.29 laki laki lebih mampu mengerjakan tugas berat yang diberikan oleh pimpinan dibandingkan perempuan

NO	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
5	Sangat Setuju	13	21
4	Setuju	26	43
3	Kurang Setuju	18	30

2	Tidak Setuju	2	3
1	Sangat Tidak Setuju	1	1
Total		60	100

Maka dapat disimpulkan dari tabel diketahui tanggapan responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 13 orang atau 21%. Dan Karyawan yang menjawab setuju 26 orang atau 43%. Karyawan yang menjawab kurang setuju 26 orang atau 43% yang menjawab tidak setuju 2 orang atau 3% karyawan yang menjawab sangat tidak setuju 1 orang atau 1% disimpulkan mayoritas responden adalah setuju.

i. Perempuan mampu mengerjakan pekerjaan laki laki di lapangan

Pekerjaan lapangan adalah merupakan proses untuk mendapatkan keyakinan secara sistematis dengan mengumpulkan bahan bukti secara objektif.

Tabel 5.30 perempuan mampu mengerjakan pekerjaan laki laki di lapangan

NO	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
5	Sangat Setuju	2	3
4	Setuju	20	33
3	Kurang Setuju	30	50
2	Tidak Setuju	7	11

1	Sangat Tidak Setuju	1	1
Total		60	100

Maka dapat disimpulkan dari tabel diketahui tanggapan responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 2 orang atau 3%. Dan Karyawan yang menjawab setuju 20 orang atau 33%. Karyawan yang menjawab kurang setuju 30 orang atau 50% yang menjawab tidak setuju 7 orang atau 11% karyawan yang menjawab sangat tidak setuju 1 orang atau 1% disimpulkan mayoritas responden adalah kurang setuju.

j. Perempuan lebih mampu menjalankan tugas berat yang diberikan oleh pimpinan dibandingkan laki laki

Tugas berat adalah Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan perintah yang diberikan dan Bertanggung jawab pada hasil produksi.

Tabel 5.31 perempuan lebih mampu menjalankan tugas berat yang diberikan oleh pimpinan dibandingkan laki laki

NO	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
5	Sangat Setuju	14	23
4	Setuju	13	21
3	Kurang Setuju	29	48
2	Tidak Setuju	4	6
1	Sangat Tidak Setuju	0	0

Total	60	100
-------	----	-----

Maka dapat disimpulkan dari tabel diketahui tanggapan responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 14 orang atau 23%. Dan Karyawan yang menjawab setuju 13 orang atau 21%. Karyawan yang menjawab kurang setuju 29 orang atau 48% yang menjawab tidak setuju 4 orang atau 6% disimpulkan mayoritas responden adalah kurang setuju.

k. Laki - laki dalam berinteraksi dengan nasabah, rekan maupun atasan lebih baik dan harmonis dibandingkan perempuan

Interaksi adalah membangun hubungan personal dan meakrab kan diri dengan lingkungan di sekitar supaya diri kita bisa diterima dengan orang orang sekeliling di perusahaan.

Tabel 5.32 laki laki dalam berinteraksi dengan nasabah, rekan maupun atasan lebih baik dan harmonis dibandingkan perempuan

NO	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
5	Sangat Setuju	8	13
4	Setuju	21	35
3	Kurang Setuju	27	45
2	Tidak Setuju	4	6
1	Sangat Tidak Setuju	0	0

Total	60	100
-------	----	-----

Maka dapat disimpulkan dari tabel diketahui tanggapan responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 8 orang atau 13%. Dan Karyawan yang menjawab setuju 21 orang atau 35%. Karyawan yang menjawab kurang setuju 27 orang atau 45% yang menjawab tidak setuju 4 orang atau 6% disimpulkan mayoritas responden adalah kurang setuju.

L. Perempuan dalam berinteraksi dengan nasabah, rekan maupun atasan lebih baik dan harmonis di bandingkan laki laki

Interaksi adalah membangun hubungan personal dan meakrabkan diri dengan lingkungan di sekitar supaya diri kita bisa diterima dengan orang orang sekeliling di perusahaan.

Tabel 5.33 perempuan dalam berinteraksi dengan nasabah, rekan maupun atasan lebih baik dan harmonis di bandingkan laki laki

NO	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
5	Sangat Setuju	23	38
4	Setuju	16	26
3	Kurang Setuju	20	33
2	Tidak Setuju	1	1
1	Sangat Tidak Setuju	0	0

Total	60	100
-------	----	-----

Maka dapat disimpulkan dari tabel diketahui tanggapan responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 23 orang atau 38%. Dan Karyawan yang menjawab setuju 16 orang atau 26%. Karyawan yang menjawab kurang setuju 20 orang atau 33% yang menjawab tidak setuju 1 orang atau 1% disimpulkan mayoritas responden adalah sangat setuju.

m. Dalam hal melayani nasabah laki laki lah yang lebih baik dalam melakukan pelayanan

Melayani adalah tindakan seseorang atau organisasi untuk memberikan kepuasan kepada nasabah.

Tabel 5.34 dalam hal melayani nasabah laki laki lah yang lebih baik dalam melakukan pelayanan

NO	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
5	Sangat Setuju	3	5
4	Setuju	25	41
3	Kurang Setuju	26	43
2	Tidak Setuju	4	6
1	Sangat Tidak Setuju	2	3
Total		60	100

Maka dapat disimpulkan dari tabel diketahui tanggapan responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 3 orang atau 5%. Dan Karyawan yang menjawab setuju 25 orang atau 41%. Karyawan yang menjawab kurang setuju 26 orang atau 43% yang menjawab tidak setuju 4 orang atau 6%. Karyawan yang menjawab sangat tidak setuju 2 orang atau 3% disimpulkan mayoritas responden adalah kurang setuju.

n. Dalam hal melayani nasabah perempuan lah yang lebih baik dalam melakukan pelayanan

Pelayanan adalah setiap tindakan atau kegiatan yang dapat ditawarkan oleh suatu pihak kepada pihak lain, yang pada dasarnya tidak berwujud dan tidak mengakibatkan kepemilikan apapun.

Tabel 5.35 dalam hal melayani nasabah perempuan lah yang lebih baik dalam melakukan pelayanan

NO	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
5	Sangat Setuju	5	8
4	Setuju	26	43
3	Kurang Setuju	24	40
2	Tidak Setuju	5	8
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		60	100

Maka dapat disimpulkan dari tabel diketahui tanggapan responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 5 orang atau 8%. Dan Karyawan yang menjawab setuju 26 orang atau 43%. Karyawan yang menjawab kurang setuju 24 orang atau 40% yang menjawab tidak setuju 5 orang atau 8%. Disimpulkan mayoritas responden adalah setuju.



Tabel 5.36 Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Gender (X2)

Variabel Gender	Skor Jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	
Kemampuan						
Menurut saya laki-laki lebih baik dalam memimpin sebuah perusahaan di bandingkan perempuan	13	30	15	2	0	234
Bobot Nilai	65	120	45	4	0	
Menurut saya perempuan lebih baik dalam memimpin sebuah perusahaan di bandingkan laki-laki	6	11	36	7	0	196
Bobot Nilai	30	44	108	14	0	
Menurut padangan saya laki- laki lebih tegas dalam menyelesaikan sebuah permasalahan di perusahaan dibandingkan perempuan	13	31	16	0	0	237
Bobot nilai	65	124	48	0	0	
Menurut anggapan saya laki- laki akan lebih berusaha memperbaiki tugasnya ketika dia melakukan kesalahan dibawah tekanan perusahaan dalam mencapai targetnya	14	25	19	2	0	231
Bobot Nilai	70	100	57	4	0	
Menurut pandangan saya perempuan lebih baik dalam menyikapi permasalahan di perusahaan dibandingkan laki-laki	8	19	30	3	0	206
Bobot Nilai	40	76	90	0	0	
Menurut anggapan saya perempuan akan lebih berusaha memperbaiki tugasnya ketika dia melakukan kesalahan dibawah tekanan perusahaan dalam mencapai	21	17	19	3	0	

targetnya						
Bobot Nilai	105	68	57	6	0	236
Menurut saya laki-laki lebih baik dalam melakukan pengelolaan keuangan	5	26	24	5	0	211
Bobot Nilai	25	104	72	10	0	
Laki-laki lebih mampu mengerjakan tugas berat yang diberikan oleh pimpinan dibandingkan perempuan	13	26	18	2	1	228
Bobot Nilai	65	104	54	4	1	
Menurut saya perempuan mampu mengerjakan pekerjaan laki-laki di lapangan	2	20	30	7	1	195
Bobot Nilai	10	80	90	14	1	
Perempuan lebih mampu menjalankan tugas berat yang diberikan oleh pimpinan dibandingkan laki- laki	14	13	29	4	0	240
Bobot Nilai	70	52	87	8	0	
Adaptasi						
Menurut saya hubungan laki-laki dalam berinteraksi dengan nasabah, rekan maupun atasan lebih baik dan harmonis di bandingkan perempuan	8	21	27	8	0	
Bobot Nilai	40	84	81	18	0	223
Menurut saya hubungan perempuan dalam berinteraksi dengan nasabah, rekan maupun atasan lebih baik dan harmonis di bandingkan laki-laki	23	16	20	1	0	

Bobot Nilai	115	64	60	2	0	241
Dalam hal melayani nasabah laki-laki lah yang lebih baik dalam melakukan pelayanan	3	25	26	4	2	203
Bobot nilai	15	100	78	8	2	
Dalam hal melayani nasabah perempuan lah yang lebih baik dalam melakukan pelayanan	5	26	26	3	0	213
Bobot Nilai	25	104	78	6	0	
Total Skor						3.094
Skor Tertinggi						241
Skor Terendah						195
Kriteria Penilaian						Baik

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi berada pada indicator yaitu Adaptasi Menurut saya hubungan perempuan dalam berinteraksi dengan nasabah, rekan maupun atasan lebih baik dan harmonis di bandingkan laki-laki dengan skor sebanyak 241 . Dan skor yang paling rendah berada pada indikator Kemampuan Menurut saya perempuan mampu mengerjakan pekerjaan laki-laki di lapangan 195. Hal ini menunjukkan bahwa tanggapan responden menilai bahwa Gender dari indikator Adaptasi Menurut saya hubungan perempuan dalam berinteraksi dengan nasabah, rekan maupun atasan lebih baik dan harmonis di bandingkan laki-laki

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat pada penjelasan berikut ini:

Skor Maksimal : \sum item x bobot tertinggi x \sum

Responden $14 \times 5 \times 60 = 4.200$

Skor Minimal : \sum item x \sum bobot terendah x \sum

Responden $14 \times 1 \times 60 = 840$

Rata-Rata : Skor Maksimal – Skor Minimal

: $\frac{4.200 - 840}{5}$

: 672

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel gender di PT. TH Indo Plantations dapat di tentukan dibawah ini:

Sangat Setuju = 4.200- 3.528

Setuju= 3.528- 2.856

Kurang Setuju=2.856 -2.184

Tidak Seju=2.184-1.512

Sangat Tidak Setuju=1.512-840

Berdasarkan data tabel tersebut, hasil skor untuk variabel gender sebesar 3.094

Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 3.528 – 2.856 yang termasuk kategori setuju

5.2.1.3 Analisa Deskriptif Variabel Kompensasi (X3)

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima baik berupa fisik maupun nonfisik. Bisa juga berarti seluruh imbalan yang diterima oleh seorang pekerja/karyawan atas jasa atau hasil dari pekerjaannya dalam sebuah perusahaan. Kompensasi yang diterima dapat berupa uang, barang, secara langsung maupun tidak langsung.

5.2.1.3.1 Kompensasi Finansial Langsung

Perusahaan membayar premi asuransi jiwa, asuransi kesehatan, asuransi ketenagakerjaan, sedangkan karyawan memperoleh manfaat dari program tersebut.

5.2.1.3.2 Kompensasi Finansial Tidak Langsung

Kompensasi finansial tidak langsung adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan, namun tidak langsung berbentuk uang meskipun tetap dibayar oleh perusahaan. Beberapa contohnya antara lain program pensiun, asuransi kesehatan, fasilitas kantor, dan berbagai bentuk cuti.

a. Gaji

Gaji atau salary adalah imbalan yang dibayarkan secara tetap baik dari segi jumlah maupun waktu. Sedangkan pengertian upah adalah imbalan yang dibayarkan sesuai dengan perjanjian waktu kerja di luar jam kerja yang seharusnya.

Tabel 5.37 Tanggapan Responden Mengenai Gaji

NO	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
5	Sangat Setuju	14	23
4	Setuju	38	63
3	Kurang Setuju	3	5
2	Tidak Setuju	3	5
1	Sangat Tidak Setuju	2	3
Total		60	100

Maka dapat disimpulkan dari tabel diketahui tanggapan responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 14 orang atau 23%. Karyawan yang menjawab setuju 38 orang atau 63%. Dan karyawan yang menjawab kurang setuju 3 orang atau 5%. Karyawan yang menjawab tidak setuju 3 orang atau 5%. Karyawan yang menjawab sangat tidak setuju 2 orang atau 3% Jika dapat disimpulkan mayoritas responden adalah setuju.

b. Bonus yang diberikan oleh perusahaan sudah memuaskan

Bonus adalah kompensasi tambahan yang diberikan kepada karyawan atas pekerjaannya yang baik dan menguntungkan perusahaan. Bonus bisa digunakan sebagai penghargaan terhadap pencapaian tujuan-tujuan spesifik yang ditetapkan oleh perusahaan, atau untuk dedikasinya kepada perusahaan.

Tabel 5.38 Bonus yang diberikan oleh perusahaan sudah memuaskan

NO	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
5	Sangat Setuju	6	10
4	Setuju	26	43
3	Kurang Setuju	14	23
2	Tidak Setuju	6	10
1	Sangat Tidak Setuju	8	13
Total		60	100

Maka dapat disimpulkan dari tabel diketahui tanggapan responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 6 orang atau 10%. Karyawan yang menjawab setuju 26 orang atau 43%. Dan karyawan yang menjawab kurang setuju 14 orang atau 23%. Karyawan yang menjawab tidak setuju 6 orang atau 10%. Karyawan yang menjawab sangat tidak setuju 8 orang atau 13% Jika dapat disimpulkan mayoritas responden adalah setuju.

c. Tunjangan-tunjangan yang diterima dari perusahaan seperti tunjangan makan, transportasi, kesehatan, hari raya dan lembur sudah memuaskan

Tunjangan adalah sebuah bonus atau pendapatan tambahan yang diberikan perusahaan kepada pekerjanya untuk beragam tujuan tertentu, seperti yang sudah disebutkan.

Tabel 5.39 tunjangan-tunjangan yang diterima dari perusahaan seperti tunjangan makan, transportasi, kesehatan, hari raya dan lembur sudah memuaskan

NO	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
5	Sangat Setuju	11	18
4	Setuju	28	46
3	Kurang Setuju	17	28
2	Tidak Setuju	3	5
1	Sangat Tidak Setuju	1	1

Total	60	100
-------	----	-----

Maka dapat disimpulkan dari tabel diketahui tanggapan responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 11 orang atau 18%. Karyawan yang menjawab setuju 28 orang atau 46%. Dan karyawan yang menjawab kurang setuju 17 orang atau 28%. Karyawan yang menjawab tidak setuju 3 orang atau 5%. Karyawan yang menjawab sangat tidak setuju 1 orang atau 1% Jika dapat disimpulkan mayoritas responden adalah setuju.

d. Jaminan sosial yang di berikan oleh perusahaan sudah memuaskan

Asuransi adalah memberi perlindungan kepada nasabah terkait risiko yang bisa menyimpannya. Tentunya perlindungan yang dijanjikan sesuai dengan kesepakatan yang telah dibuat sebelumnya.

Tabel 5.40 jaminan sosial yang di berikan oleh perusahaan sudah memuaskan

NO	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
5	Sangat Setuju	10	16
4	Setuju	40	66
3	Kurang Setuju	8	13
2	Tidak Setuju	2	3
1	Sangat Tidak Setuju	0	1

Total	60	100
-------	----	-----

Maka dapat disimpulkan dari tabel diketahui tanggapan responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 10 orang atau 16%. Karyawan yang menjawab setuju 40 orang atau 66%. Dan karyawan yang menjawab kurang setuju 8 orang atau 13%. Karyawan yang menjawab tidak setuju 2 orang atau 3%. Jika dapat disimpulkan mayoritas responden adalah setuju.

e. Fasilitas-Fasilitas yang disediakan oleh perusahaan sudah memuaskan

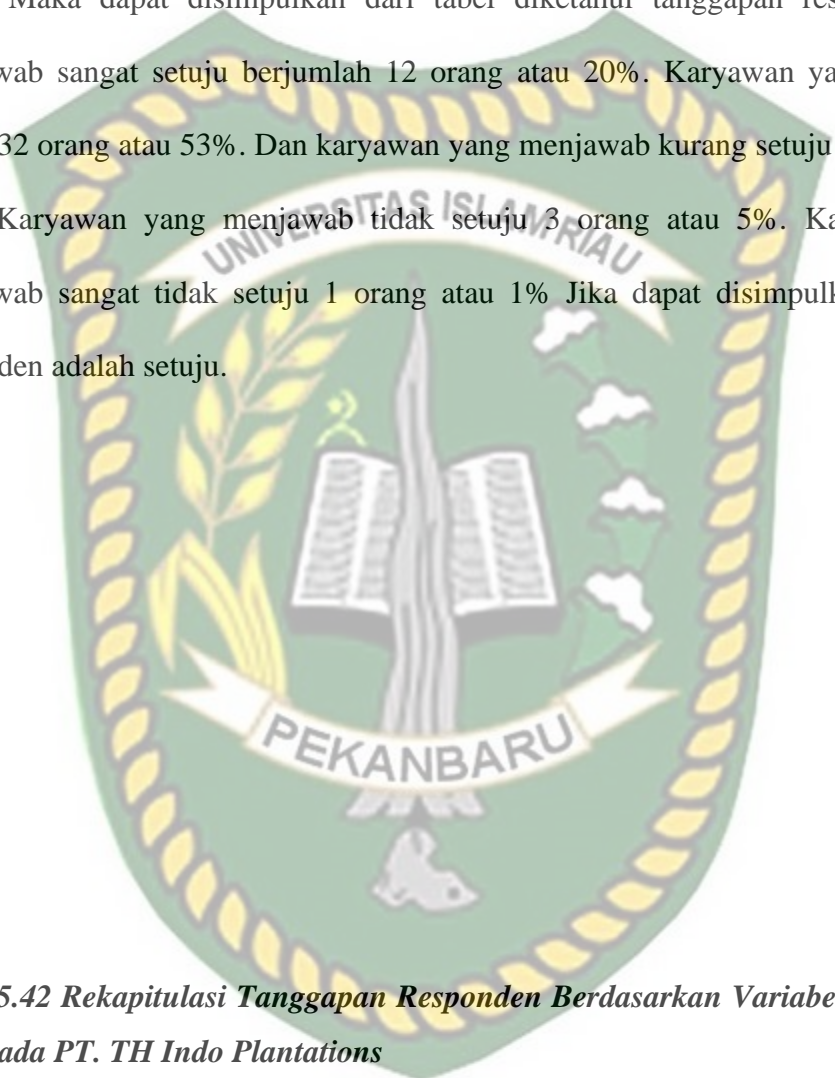
Fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat memudahkan dan melancarkan pelaksanaan suatu usaha dan merupakan sarana dan prasarana yang dibutuhkan dalam melakukan atau memperlancar suatu kegiatan.

Tabel 5.41 Fasilitas-Fasilitas yang disediakan oleh perusahaan sudah memuaskan

NO	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
5	Sangat Setuju	12	20
4	Setuju	32	53
3	Kurang Setuju	12	20
2	Tidak Setuju	3	5
1	Sangat Tidak Setuju	1	1

Total	60	100
-------	----	-----

Maka dapat disimpulkan dari tabel diketahui tanggapan responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 12 orang atau 20%. Karyawan yang menjawab setuju 32 orang atau 53%. Dan karyawan yang menjawab kurang setuju 12 orang atau 20%. Karyawan yang menjawab tidak setuju 3 orang atau 5%. Karyawan yang menjawab sangat tidak setuju 1 orang atau 1% Jika dapat disimpulkan mayoritas responden adalah setuju.



Tabel 5.42 Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Kompensasi (X3) Pada PT. TH Indo Plantations

Variabel Kompensasi	Skor Jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	
Gaji						105

Gaji yang diterima setiap bulan dari perusahaan mencukupi kebutuhan hidup saya sehari-hari	14	38	3	3	2	239
Bobot Nilai	70	152	9	6	2	
Bonus						
Bonus yang diberikan oleh perusahaan sudah memuaskan	6	26	14	6	8	196
Bobot Nilai	30	104	42	12	8	
Insentif						
Tunjangan-tunjangan yang di terima dari perusahaan seperti tunjangan makan, transportasi, kesehatan, hari raya dan lembur sudah memuaskan	11	28	17	3	1	213
Bobot Nilai	55	100	51	6	1	
Asuransi						
Jaminan sosial yang diberikan oleh perusahaan sudah memuaskan	10	40	8	2	0	228
Bobot Nilai	50	160	18	0	0	
Fasilitas						
Fasilitas-fasilitas yang disediakan oleh perusahaan sudah memuaskan	12	32	12	3	1	231
Bobot Nilai	60	128	36	6	1	

Total Skor	1.107
Skor Tertinggi	239
Skor Terendah	196
Kriteria Penilaian	Baik

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi berada pada indikator yaitu Gaji yang diterima setiap bulan dari perusahaan mencukupi kebutuhan hidup saya sehari-hari dengan skor sebanyak 239 . Dan skor yang paling rendah berada pada indikator bonus yang diberikan oleh perusahaan sudah memuaskan dengan skor sebanyak 196. Hal ini menunjukkan bahwa tanggapan responden menilai bahwa kompensasi dari indikator Gaji yang diterima setiap bulan dari perusahaan mencukupi kebutuhan hidup saya sehari-hari

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat pada penjelasan berikut ini:

Skor Maksimal : $\sum \text{item} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum$

Responden $5 \times 5 \times 60 = 1.500$

Skor Minimal : $\sum \text{item} \times \sum \text{bobot terendah} \times \sum$

Responden $5 \times 1 \times 60 = 330$

Rata-Rata : Skor Maksimal – Skor Minimal

: 1.500-330

5

: 234

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel kompensasi di PT. TH Indo Plantations dapat di tentukan dibawah ini:

Sangat Setuju = 1.500- 1.266

Setuju= 1.266-1.032

Kurang Setuju=1.032-789

Tidak Seuju=789-564

Sangat Tidak Setuju=564-330

Berdasarkan data tabel tersebut, hasil skor untuk variabel kompensasi sebesar 1.107 Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 1.266 – 1.032 yang termasuk kategori setuju.

5.2.1.4 Analisa Deskriptif Kinerja Karyawan(Y) Di PT TH INDO PLANTATIONS

5.2.1.4.1 Kualitas kerja

Kualitas kerja merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efesiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik.

5.2.1.4.2 Kuantitas Kerja

Merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan karyawan, dan jumlah aktivitas yang dihasilkan.

5.2.1.4.3 Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah kesadaran seseorang melakukan suatu kegiatan, dan bersedia menjalani risiko akibat perbuatan. Tanggung jawab termasuk tingkat laku manusia, untuk sadar akan perbuatan dan kewajiban yang harus dilakukan.

5.2.1.4.4 Inisiatif

Inisiatif adalah ide untuk melakukan tindakan yang baru atau tindakan yang berbeda, namun dengan tujuan yang sama, yaitu untuk menyelesaikan pekerjaan atau untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

a. Kemampuan untuk menyelesaikan yang telah lebih berat dari pada yang telah saya selesaikan sehari-hari

Menyatakan bahwa kemampuan adalah suatu kapasitas individual untuk mengerjakan berbagai fungsi dalam suatu pekerjaan selanjutnya dikatakan seluruh kemampuan seorang individu pada hakikatnya tersusun dari dua perangkat faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

Tabel 5.43 Kemampuan untuk menyelesaikan yang telah lebih berat dari pada yang telah saya selesaikan sehari-hari

NO	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
5	Sangat Setuju	12	20
4	Setuju	43	71

3	Kurang Setuju	5	8
2	Tidak Setuju	0	0
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		60	100

Maka dapat disimpulkan dari tabel diketahui tanggapan responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 12 orang atau 20%. Karyawan yang menjawab setuju 43 orang atau 71%. Dan karyawan yang menjawab kurang setuju 5 orang atau 8%. Jika dapat disimpulkan mayoritas responden adalah setuju

b. Pengalaman akan menghasilkan kinerja yang lebih baik

Keterampilan adalah kemampuan dasar pada diri manusia yang harus dilatih, diasah, serta dikembangkan secara terus menerus sehingga menjadi potensial dalam melakukan sesuatu. Selain itu untuk mengembangkan keterampilan diperlukan proses pengasahan akal atau pemikiran.

Tabel 5.44 Pengalaman akan menghasilkan kinerja yang lebih baik

NO	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
5	Sangat Setuju	35	58
4	Setuju	22	36
3	Kurang Setuju	3	5

2	Tidak Setuju	0	0
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		60	100

Maka dapat disimpulkan dari tabel diketahui tanggapan responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 35 orang atau 58%. Karyawan yang menjawab setuju 22 orang atau 36%. Dan karyawan yang menjawab kurang setuju 3 orang atau 5%. Jika dapat disimpulkan mayoritas responden adalah sangat setuju.

c. Merasa jumlah hasil kerja memenuhi tuntutan yang diharapkan

Pekerjaan yang dilakukan karyawan secara maksimal yang diharapkan dengan perusahaan.

Tabel 5.45 merasa jumlah hasil kerja memenuhi tuntutan yang diharapkan

NO	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
5	Sangat Setuju	12	20
4	Setuju	46	76
3	Kurang Setuju	2	3
2	Tidak Setuju	0	0
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		60	100

Maka dapat disimpulkan dari tabel diketahui tanggapan responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 12 orang atau 20%. Karyawan yang menjawab setuju 46 orang atau 76%. Dan karyawan yang menjawab kurang setuju 2 orang atau 3%. Jika dapat disimpulkan mayoritas responden adalah sangat setuju.

d. Tidak suka menunda-nunda pekerjaan yang harus diselesaikan

Tepat waktu adalah bagian dari rencana yang harus kamu tepati. Hari-hari yang akan dijalani tidak akan terbuang sia-sia jika kamu dapat datang tepat waktu dan mungkin saja akan banyak hal yang dapat diselesaikan lebih banyak jika tidak datang terlambat, dan kamu akan menjadi lebih produktif.

Tabel 5.46 Tidak suka menunda-nunda pekerjaan yang harus diselesaikan

NO	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
5	Sangat Setuju	21	35
4	Setuju	39	65
3	Kurang Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		60	100

Maka dapat disimpulkan dari tabel diketahui tanggapan responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 21 orang atau 35%. Karyawan yang menjawab setuju 39 orang atau 65%. Jika dapat disimpulkan mayoritas responden adalah setuju.

e. Bekerja sudah sesuai dengan yang diterapkan organisasi

Bekerja sebagai suatu kegiatan yang menghasilkan sesuatu yang bernilai bagi orang lain, dan dalam pelaksanaannya mereka harus berafiliasi dengan organisasi kerja yang formal.

Tabel 5.47 bekerja sudah sesuai dengan yang diterapkan organisasi

NO	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
5	Sangat Setuju	18	30
4	Setuju	41	68
3	Kurang Setuju	1	1
2	Tidak Setuju	0	0
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		60	100

Maka dapat disimpulkan dari tabel diketahui tanggapan responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 18 orang atau 30%. Karyawan yang menjawab setuju 41 orang atau 68%. Jika dapat. Dan yang menjawab kurang setuju 1 orang atau 1% disimpulkan mayoritas responden adalah setuju.

f. Bersedia melaksanakan tugas tugas pokok tambahan disamping tugas pokok sehari-hari

Tugas pokok secara umum merupakan hal-hal yang harus bahkan wajib dikerjakan oleh seorang anggota organisasi atau pegawai dalam suatu instansi secara rutin sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan progam kerja yang telah dibuat berdasarkan tujuan.

Tabel 5.48 Bersedia melaksanakan tugas tugas pokok tambahan disamping tugas pokok sehari-hari

NO	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
5	Sangat Setuju	11	18
4	Setuju	41	68
3	Kurang Setuju	6	10
2	Tidak Setuju	2	3
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		60	100

Maka dapat disimpulkan dari tabel diketahui tanggapan responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 11 orang atau 18%. Karyawan yang menjawab setuju 41 orang atau 68%. Dan yang menjawab kurang setuju 6 orang atau 10%

karyawan yang menjawab tidak setuju 2 orang atau 3% disimpulkan mayoritas responden adalah setuju

g. Jarang melakukan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan

Pekerjaan yang diterpakan sama jobdes pekerjaan yang sesuai dengan kapasitas bekerja jarang sekali akan melakukan kesalahan dalam bekerja.

Tabel 5.49 jarang melakukan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan

NO	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
5	Sangat Setuju	4	33
4	Setuju	38	63
3	Kurang Setuju	18	30
2	Tidak Setuju	0	0
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		60	100

Maka dapat disimpulkan dari tabel diketahui tanggapan responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 4 orang atau 33%. Karyawan yang menjawab setuju 38 orang atau 63%. Dan yang menjawab kurang setuju berjumlah 18 orang atau 30% disimpulkan mayoritas responden adalah setuju.

h. Tidak suka menunda-nunda pekerjaan yang harus di selesaikan

Yang perlu kita terapkan adalah berhenti menunda dan selesaikan pekerjaan di awal waktu agar bisa selesai tepat waktu. Kebiasaan suka menunda akan membuat kamu terburu-buru menyelesaikan pekerjaan sehingga hasilnya jadi kurang memuaskan.

Tabel 5.50 tidak suka menunda-nunda pekerjaan yang harus di selesaikan

NO	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
5	Sangat Setuju	21	35
4	Setuju	39	65
3	Kurang Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		60	100

Maka dapat disimpulkan dari tabel diketahui tanggapan responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 21 orang atau 35%. Dan Karyawan yang menjawab setuju 39 orang atau 65% dapat disimpulkan mayoritas responden adalah setuju.

i. Datang dan pulang kerja sesuai dengan peraturan jam kerja yang ada

Jam datang dan pulang kerja sudah di tetapkan oleh suatu perusahaan jika tidak mengikuti peraturan jam kerja yang telah ada maka bisa mendapatkan teguran dari perusahaan.

Tabel 5.51 datang dan pulang kerja sesuai dengan peraturan jam kerja yang ada

NO	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
5	Sangat Setuju	18	30
4	Setuju	37	61
3	Kurang Setuju	3	5
2	Tidak Setuju	1	1
1	Sangat Tidak Setuju	1	1
Total		60	100

Maka dapat disimpulkan dari tabel diketahui tanggapan responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 18 orang atau 30%. Karyawan yang menjawab setuju 37 orang atau 61%. Dan yang menjawab kurang setuju berjumlah 3 orang atau 5% yang menjawab tidak setuju 1 orang atau 1% karyawan yang menjawab sangat tidak setuju 1 orang atau 1% disimpulkan mayoritas responden adalah setuju.

j. Selalu menggunakan waktu kerja untuk menyelesaikan pekerjaan bukan untuk bersantai-santai

Waktu sangat penting ketika seseorang memiliki banyak tugas. Pengaturan waktu mengatur tugas mana dahulu yang harus dikerjakan, sehingga seseorang bisa lebih fokus terhadap satu pekerjaan dibanding mengerjakan semuanya dalam waktu yang sama

Tabel 5.52 selalu menggunakan waktu kerja untuk menyelesaikan pekerjaan bukan untuk bersantai-santai

NO	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
5	Sangat Setuju	28	46
4	Setuju	30	50
3	Kurang Setuju	2	3
2	Tidak Setuju	0	0
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		60	100

Maka dapat disimpulkan dari tabel diketahui tanggapan responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 28 orang atau 46%. Dan Karyawan yang menjawab setuju 30 orang atau 50% dapat disimpulkan mayoritas responden adalah setuju.

Tabel 5.53 Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. TH Indo Plantations

Variabel Kinerja Karyawan	Skor Jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	
Kualitas Kerja						
Mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan yang telah lebih berat dari pada yang telah saya selesaikan sehari-hari	12	43	5	0	0	247
Bobot Nilai	60	172	15	0	0	
Pengalaman akan menghasilkan kinerja yang lebih baik	35	22	3	0	0	206
Bobot Nilai	175	88	9	0	0	
Saya merasa jumlah hasil kerja memenuhi yang diharapkan	12	46	2	0	0	190
Bobot nilai	60	184	6	0	0	
Kuantitas Kerja						
Selalu datang dan pulang kerja sesuai dengan peraturan jam kerja yang ada	18	37	3	1	1	250
Bobot Nilai	90	148	9	2	1	
Saya bekerja sudah sesuai dengan yang di terapkan organisasi	18	41	1	0	0	257
Bobot Nilai	90	164	3	0	0	
Tidak suka menunda-nunda pekerjaan yang harus diselesaikan	21	39	0	0	0	

Bobot Nilai	105	156	0	0	0	261
Selalu menggunakan waktu kerja untuk menyelesaikan pekerjaan bukan untuk bersantai-santai	28	30	2	0	0	266
Bobot Nilai	140	120	6	0	0	
Tanggung Jawab						
Saya bersedia melaksanakan tugas tugas pokok tambahan disamping tugas pokok sehari-hari	11	41	6	2	0	241
Bobot Nilai	55	164	18	4	0	
Inisiatif						
Saya mampu mengatasi kendala-kendala dalam bekerja	15	44	1	0	0	254
Bobot Nilai	75	176	3	0	0	
Saya jarang melakukan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan	4	38	18	0	0	246
Bobot Nilai	20	172	54	0	0	
Total Skor						2.418
Skor Tertinggi						266
Skor Terendah						190
Kriteria Penilaian						Baik

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi berada pada indicator yaitu Kuantitas Kerja Selalu menggunakan waktu kerja untuk menyelesaikan pekerjaan bukan untuk bersantai-santai dengan skor sebanyak 266 . Dan skor yang paling rendah berada pada indikator Kualitas Kerja Saya merasa jumlah hasil kerja memenuhi yang diharapkan 190. Hal ini menunjukkan bahwa tanggapan responden menilai bahwa kinerja karyawan dari indikator Kuantitas Kerja Selalu menggunakan waktu kerja untuk menyelesaikan pekerjaan bukan untuk bersantai-santai

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat pada penjelasan berikut ini:

$$\text{Skor Maksimal} : \sum \text{item} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum$$

$$\text{Responden } 10 \times 5 \times 60 = 3.000$$

$$\text{Skor Minimal} : \sum \text{item} \times \sum \text{bobot terendah} \times \sum$$

$$\text{Responden } 10 \times 1 \times 60 = 600$$

$$\text{Rata-Rata} : \frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}$$

$$: \frac{3.000-600}{5}$$

$$: 480$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel kinerja karyawan di PT. TH Indo Plantations dapat di tentukan dibawah ini:

$$\text{Sangat Setuju} = 3.000- 2.520$$

$$\text{Setuju} = 2.520-2.040$$

Kurang Setuju= 2.040- 1.560
 Tidak Setuju= 1.560- 1.080
 Sangat Tidak Setuju=1.080- 600

Berdasarkan data tabel tersebut, hasil skor untuk variabel kinerja karyawan sebesar 2.418

Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 2.520 – 2.040 yang termasuk kategori setuju

5.3 Uji Kualitas Data

5.3.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu metode analisis data yang digunakan untuk mengetahui keakuratan pernyataan dalam kuesioner tentang variabel penelitian dengan menggunakan uji *Correlative Bivariate*. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur kuesioner (Ghozali, 2016).

Uji validitas dihitung dengan menggunakan korelasi pearson dan setelah dilakukan pengukuran dilihat tingkat signifikan atas semua pertanyaan dengan kriteria jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item pertanyaan dikatakan valid. Berikut hasil uji validitas yang dimaksudkan diatas:

Tabel 5.54 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
----------	------------	---------	--------	------------

Tekanan Kerja (X1)	1	0,594	0,2500	valid
	2	0,503	0,2500	valid
	3	0,581	0,2500	valid
	4	0,563	0,2500	valid
	5	0,580	0,2500	valid
	6	0,575	0,2500	valid
	7	0,586	0,2500	Valid
	8	0,707	0,2500	Valid
	9	0,579	0,2500	Valid
	10	0,593	0,2500	Valid
	11	0,613	0,2500	Valid
	12	0,584	0,2500	valid
	13	0,672	0,2500	Valid
	14	0,704	0,2500	Valid
	15	0,508	0,2500	Valid
	16	0,519	0,2500	Valid
Gender (X2)	1	0,551	0,2500	valid
	2	0,587	0,2500	valid
	3	0,700	0,2500	valid
	4	0,706	0,2500	valid
	5	0,747	0,2500	valid
	6	0,705	0,2500	valid
	7	0,715	0,2500	Valid
	8	0,617	0,2500	valid
	9	0,544	0,2500	valid
	10	0,484	0,2500	valid
	11	0,814	0,2500	valid
	12	0,769	0,2500	valid
	13	0,711	0,2500	valid
	14	0,727	0,2500	Valid
Kompensasi(X3)	1	0,794	0,2500	valid
	2	0,851	0,2500	valid
	3	0,763	0,2500	valid
	4	0,773	0,2500	valid
	5	0,600	0,2500	valid
Kinerja Karyawan(Y)	1	0,627	0,2500	valid

2	0,743	0,2500	valid
3	0,753	0,2500	valid
4	0,435	0,2500	valid
5	0,673	0,2500	valid
6	0,660	0,2500	Valid
7	0,310	0,2500	Valid
8	0,744	0,2500	Valid
9	0,630	0,2500	Valid
10	0,615	0,2500	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS20

Berdasarkan Tabel 5.6 dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan variabel Tekanan Kerja, Gender, Kompensasi, dan Kinerja Karyawan valid.

5.3.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Untuk mengukur konsistensi internal digunakan pengujian dengan teknik *Cronbach's Alpha*, yaitu koefisien reliabilitas yang menunjukkan seberapa baik stabilitas skor-skor pertanyaan atau jawaban dalam satu faktor. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberi nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Berikut hasil uji reliabilitas yang dimaksud.

Tabel 5. 55 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Cronbach's Standart	Keterangan
Tekanan Kerja	0,749	0,60	Reliable

Gender	0,765	0,60	Reliable
Kompensasi	0,792	0,60	Reliable
Kinerja Karyawan	0,750	0,60	Reliable

Sumber: Data Olahan SPSS20

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 yang berarti semua variabel teruji reliable.

5.3.3 Uji Analisis Regresi Berganda

Analisis ini digunakan mengetahui besarnya pengaruh Tekanan Kerja (X1), Gender (X2), Kompensasi (X3) Serta Kinerja Karyawan (Y). Hasil dari pengolahan data dengan bantuan SPSS 20 sebagai berikut

Tabel 5. 56 Uji Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	16.657	6.090		
Tekanan Kerja	.120	.060	.239	2.019	.048
Gender	.256	.112	.275	2.450	.027
Kompensasi	.240	.117	.240	2.046	.046

- a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel diatas, model regresi yang digunakan sebagian berikut :

$$Y = 16.657 + (0.120)X_1 + (0.256)X_2 + (0.240)X_3 + e$$

Hasil dan pembahasan regresi di atas sebagai berikut :

- a. Koefisien X_1 sebesar 0.120 artinya setiap 1 unit nilai X_1 akan menambah nilai Y sebesar 0.120
- b. Koefisien X_2 sebesar 0.256 artinya setiap 1 unit nilai X_2 akan menambah nilai Y sebesar 0.256
- c. Koefisien X_3 sebesar 0.240 artinya setiap 1 unit nilai X_3 akan menambah nilai Y sebesar 0.240
- d. Konstanta sebesar 16.657 artinya jika $X_1, X_2, X_3 = 0$ maka $Y = 16.657$

5.3.4 Uji Koefisien Determinasi (Uji Adjusted R²)

Koefisien determinasi dilakukan guna mengukur seberapa jauh variabel bebas dapat menjelaskan perubahan variabel terikatnya. Berikut tabel model summary:

Tabel 5. 57 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.504 ^a	.254	.199	3.03271

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Gender, Tekanan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan Tabel 5.9 dapat dijelaskan bahwa koefisien determinasi (R) sebesar 0.254 artinya hubungan variabel Tekanan Kerja, Gender, dan Kompensasi sebesar 25,4% terhadap Variabel terikat (Y) yaitu Kinerja Karyawan. Sementara itu sisanya dijelaskan oleh aspek lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini

5.3.5 Uji Signifikan Parsial T

Uji signifikan parsial T dapat dilihat Jika nilai signifikan $\leq 0,05$ maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen

Tabel 5. 58 Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	16.657	6.090		2.735	.008
Tekanan Kerja	.120	.060	.239	2.019	.048
Gender	.256	.112	.275	2.450	.027
Kompensasi	.240	.117	.240	2.046	.046

1. Pengaruh Tekanan Kerja terhadap Kinerja Karyawan(H1)

Diketahui nilai Signifikan untuk pengaruh X1 terhadap sebesar 0.048 < 0.05 dan nilai t hitung 2.019 >1,6706 t tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 terhadap Y.

2. Pengaruh Gender terhadap Kinerja Karyawan(H2)

Diketahui nilai Signifikan untuk pengaruh X2 terhadap sebesar 0.27 < 0.05 dan nilai t hitung 2.450 >1,6706 t tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh X2 terhadap Y.

3. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan(H3)

Diketahui nilai Signifikan untuk pengaruh X3 terhadap sebesar 0.046 < 0.05 dan nilai t hitung 2.046 >1,6706 t tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh X3 terhadap Y.

5.3.6 Uji Signifikan Simultan F

Pengujian ini dapat dilakukan untuk menguji apakah variabel independen yaitu Tekanan Kerja, Gender, Kompensasi berpengaruh variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan.

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	171.881	4	42.970	4.672	.003 ^b
	Residual	505.852	55	9.197		
	Total	677.733	59			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Gender, Tekanan Kerja

Uji pengaruh simultan ini bisa dilihat dari nilai signifikan $< 0,05$ maka H_a diterima dan H_o ditolak. Nilai significant sebesar 0.003 ialah signifikan pada tingkatan probabilitas 0.05 yang berarti variabel independen dapat digunakan memprediksi variabel dependennya.

5.4 Pembahasan

5.4.1 Pengaruh Tekanan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. TH INDO PLANTATIONS

Dari uji regresi linear berganda diperoleh koefisien regresi variabel Tekanan Kerja (X1) sebesar 2.019 dan uji t variabel Tekanan Kerja (X1) memiliki tingkat signifikan sebesar $0,048 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Tekanan Kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) sehingga H1 diterima. Hal ini berarti jika tekanan kerja di PT. TH INDO PLANTATIONS semakin rendah tekanan kerja maka kinerja karyawan akan semakin membaik.

5.4.2 Pengaruh Gender terhadap Kinerja Karyawan di PT. TH INDO PLANTATIONS

Dari uji regresi linear berganda diperoleh koefisien regresi variabel Tekanan Kerja (X2) sebesar 2.450 dan uji t variabel Gender (X2) memiliki tingkat signifikan sebesar $0,048 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Tekanan Kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) sehingga H2 diterima. Hal ini berarti gender berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan dapat dikatakan bahwa gender laki-laki kinerjanya lebih agresif.

5.4.3 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. TH INDO PLANTATIONS

Dari uji regresi linear berganda diperoleh koefisien regresi variabel Tekanan Kerja (X3) sebesar 2.046 dan uji t variabel Kompensasi (X3) memiliki tingkat signifikan sebesar $0,048 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Tekanan Kerja (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) sehingga H3 diterima. Hal ini berarti jika kompensasi di PT. TH INDO PLANTATIONS semakin membaik maka karyawan kinerja karyawan juga makin membaik.

5.4.4 Pengaruh Tekanan Kerja, Gender, Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. TH INDO PLANTATIONS

Berdasarkan uji R dapat dilihat variabel Tekanan Kerja, Gender, Kompensasi bersama menunjukkan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 25,4% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh tekanan kerja, gender, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. INDO PLANTATIONS

Berikut:

- 1) Terdapat berpengaruh positif dan signifikan tekanan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. TH Indo Plantations.
- 2) Terdapat berpengaruh positif dan signifikan gender terhadap kinerja karyawan di PT. TH Indo Plantations.
- 3) Terdapat berpengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. TH indo Plantations.
- 4) Tekanan kerja, Gender, Kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Di PT. TH Indo Plantations.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dibuat maka saran yang dapat diajukan berkaitan dengan pengaruh tekanan kerja, gender, kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- I. Dari hasil rata-rata skor variabel tekanan kerja dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling kecil pada item pernyataan yaitu target perusahaan dan tuntutan tugas terlalu tinggi sehingga memberatkan tugas-tugas saya, maka sebaiknya karyawan bersama-sama mengerjakan tugas yang sulit sehingga menjadi lebih mudah. Dan mengerjakan tugas-tugas yang mudah dahulu supaya tidak keteteran.
- II. Dari hasil rata-rata skor variabel gender dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling kecil pada item pernyataan yaitu menurut saya perempuan mampu mengerjakan pekerjaan laki-laki dilapangan, maka sebaiknya karyawan perempuan tidak melakukan pekerjaan dilapangan dikarenakan resiko yang lebih besar dibandingkan karyawan laki-laki
- III. Dari hasil rata-rata skor variabel kompensasi dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling kecil pada item pernyataan yaitu bonus yang diberikan oleh perusahaan sudah memuaskan, maka sebaiknya perusahaan memberikan bonus yang setimpal dengan kinerja yang diberikan sehingga karyawan lebih giat dalam meningkatkan kinerja mereka terhadap perusahaan.
- IV. Peneliti selanjutnya dapat dilengkapi dengan melakukan observasi yang lebih mendalam tidak hanya menggunakan kuesioner saja.

- V. Penelitian-penelitian lebih lanjut, hendaknya menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti lingkungan kerja dan kemampuan beradaptasi
- VI. Penelitian lebih lanjut hendaknya menambah jumlah sampelnya, karena dengan semakin banyak sampel yang digunakan maka semakin baik pula hasilnya.



DAFTAR PUSTAKA

- Arifin. 2012. Penelitian Pendidikan Metode dan Paradigma Baru. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Agus irianto. 2011. Pendidikan Sebagai Investasi Dalam Pembangunan Suatu Bangsa. Jakarta : Kencana
- Bernardin & Russel. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Diterjemahkan oleh Bambang Sukoco. Bandung: Armico
- Chrismastuti, Agnes A. dan Purnamasari. 2004. Hubungan Sifat Machiavellian Pembelajaran Etika Dalam Mata Kuliah Etika, dan Perilaku Etis Akuntan: Suatu Analisis Perilaku Etis Akuntan dan Mahasiswa Akuntansi Di Semarang
- Dadang Suparman, S.Pd.I., Mm, 2017, Pengaruh Stres Kerja, Kejenuhan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv.Berkah Makmur Kota Sukabumi, ISSN 2252-8369; STIE Pasim Sukabumi; Vol. 6 No.02
- Dessler, Gary, 2009, Manajemen SDM : Buku 1. Jakarta: Indeks
- Fahmi irham. 2013. "Pengantar Manajemen Keuangan". Bandung : Alfabeta
- Fakih, Mansour. 2008. Analisis Gender dan Transformasi Sosial. Yoyakarta: Pustaka Pelajar

- Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Multivariate Dengan Program SPSS Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisi Multivariate Dengan Program IBMSPSS21,
- Goleman D. 2015. Kecerdasan Emosi: Mengapa Emosional Intelligence Lebih Tinggi Dari Pada IQ Ahli Bahasa: T Hermay PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Hadari Nawawi. 2008. Perencanaan Sumber Daya Manusia. Gajah Mada University Press. Yogyakarta
- Hasibuan, Melayu S.P. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi Cetakaan Ke Tiga Belas). Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hasibuan, Melayu Sp. 2012. Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara
- Kustono, Alwan sri. 2011. Analisis Biaya Keagenan dan Perataan Penghasilan JAM Vol. 9, No.3.
- Lawler III, Edward E. dan Porter, Lyman W. (1967) 'The Effect of Performance on Job satisfaction'. *Industrial Relations, a Journal of Economy and Society*. Vol. 7, No.1, PP. 20-28
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Kesepuluh. Bandung : Penerbit PT Remaja Rosdakarya Aditama.
- Moehariono. 2012. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: Raja

Mondy, R. Wayne, and Robert M. Noe. (2005). Human Resource Management. Ninth Edition. USA: Prentice Hall.

Muhtar, Yanti. (2002). Makalah “Pendidikan Berperspektif Keadilan Gender” Dalam Rangka Seminar Pengarusutamaan Gender, Di Depdiknas Jakarta, 5 Desember 2002.

Nursalam. 2015. Metodologi Ilmu Keperawatan, Edisi 4, Jakarta: Salemba Medika.

Prawirosentono, Suyadi. Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta: BPFE, 1999

Rivai Veithzal. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta:Grafindo

Simamora Henry. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara

Siregar, Sofyan. 2016. Statistika Deskriptif Untuk Penelitian Dilengkapi Perhitungan Manual Dan Aplikasi SPSS Versi 17. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
Grafindo Persada.

Sugiyono. 2015. Statistik Nonparametris Untuk Penelitian. Bandung : Alfabeta.

Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta.

www.cnbcindonesia.com