

**ANALISIS PENGARUH STRES KERJA,
KOMPENSASI, DAN *EMPLOYEE*
ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA
PEGAWAI
(Studi pada Pegawai Perusahaan Daerah Air
Minum (PDAM) Tirta Moedal Kota Semarang)**



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)
pada Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis
Universitas Diponegoro

Disusun oleh :

NOVA WIDYASTUTI

NIM. 12010113120102

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG**

2017

PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Nova Widyastuti

Nomor Induk Mahasiswa : 12010113120102

Fakultas/Departemen : Ekonomika dan Bisnis/Manajemen

Judul Skripsi : **ANALISIS PENGARUH STRES KERJA,
KOMPENSASI, DAN *EMPLOYEE*
ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA
PEGAWAI (Studi pada Pegawai Perusahaan
Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Moedal
Kota Semarang)**

Dosen Pembimbing : Dr. Edy Rahardja, S.E., M.Si.

Semarang, 19 Desember 2017

Dosen Pembimbing,

(Dr. Edy Rahardja, S.E., M.Si.)

NIP.197004251997021001

PENGESAHAN KELULUSAN

Nama Penyusun : Nova Widyastuti

Nomor Induk Mahasiswa : 12010113120102

Fakultas/Departemen : Ekonomika dan Bisnis/Manajemen

Judul Skripsi : **ANALISIS PENGARUH STRES KERJA,
KOMPENSASI, DAN *EMPLOYEE*
ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA
PEGAWAI (Studi pada Pegawai Perusahaan
Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Moedal
Kota Semarang)**

Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal 29 Desember 2017

Tim Penguji

1. Dr. Edy Rahardja, S.E., M.Si. (.....)
2. Dra. Rini Nugraheni, MM (.....)
3. Andriyani, S.E., MM (.....)

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya Nova Widyastuti, menyatakan bahwa skripsi dengan judul: **Analisis Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi, dan Employee Engagement terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Moedal Kota Semarang)** adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan/atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin itu, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut di atas, baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh Universitas batal saya terima.

Semarang, 19 Desember 2017

Yang membuat Pernyataan,

Nova Widyastuti

NIM. 12010113120102

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, sesungguhnya sesudah kesulitan itu pasti ada kemudahan”.

(Q.S. Al-Insyirah:5-6)

“Barang siapa menginginkan soal-soal yang berhubungan dengan dunia, wajiblah ia memiliki ilmunya; dan barangsiapa yang ingin (selamat dan berbahagia) di akhirat, wajiblah ia mengetahui ilmunya pula; dan barangsiapa yang menginginkan kedua-duanya, wajiblah ia memiliki ilmu kedua-duanya pula”.

(HR. Bukhari dan Muslim)

PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis persembahkan untuk:

1. Bapak tercinta Mugiyono, S.Sos.
2. Ibu tercinta Ning Suswiningsih, S.Pd.
3. Adik tersayang Muhammad Nafi' Dharmawan
4. Saudara-saudara beserta teman-teman seperjuangan

ABSTRACT

Organizational performance is good if the performance of the employees is also good. Good or bad employee performance can be influenced by various factors. Therefore, the purpose of this research is to find out how big the influence of job stress, compensation, and employee engagement on the employee performance at Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Semarang based on organizational performance data for 2 consecutive years.

This research used quantitative approach with the population of employee PDAM Tirta Moedal Kota Semarang amounting to 479 people with sample of the research counted 100 people using purposive sampling technique. The processed of data by using the help of SPSS 23.0 version, and the method used in analyzing data in this research is linear regression analysis.

Based on the results of the study, it was found that: (1) work stress had a negative and significant effect on employee performance; (2) compensation has a positive and insignificant effect on employee performance; and (3) employee engagement has a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: job stress, compensation, employee engagement, employee performance.

ABSTRAK

Kinerja organisasi dikatakan baik apabila kinerja para pegawainya juga baik. Kinerja pegawai yang baik atau buruk dapat dipengaruhi oleh berbagai macam faktor. Oleh karena itu, tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh stres kerja, kompensasi, dan *employee engagement* terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Moedal Kota Semarang berdasarkan data kinerja organisasi selama 2 tahun berturut-turut.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi yang digunakan yaitu pegawai PDAM Tirta Moedal Kota Semarang yang berjumlah 479 orang dengan sampel yang diambil untuk penelitian ini sebanyak 100 orang menggunakan teknik *purposive sampling*. Data diolah dengan menggunakan bantuan *software SPSS 23*, serta metode yang digunakan dalam menganalisis data pada penelitian ini adalah analisis regresi linier.

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa: (1) stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; (2) kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai; dan (3) *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: stres kerja, kompensasi, *employee engagement*, kinerja pegawai.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul **“Analisis Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi, dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Moedal Kota Semarang)”** ini. Skripsi ini disusun guna memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari bahwa penulisan serta penelitian yang dilakukan tidak dapat terlaksana dengan baik tanpa adanya bantuan, arahan, serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, terima kasih penulis sampaikan kepada semua pihak yang telah membantu:

1. Allah SWT yang telah memberikan segalanya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Orang tua tercinta Bapak Mugiyono, S.Sos. dan Ibu Ning Suswiningsih, S.Pd. yang selalu memberikan semangat dalam penyusunan skripsi ini.
3. Adik tersayang Muhammad Nafi' Dharmawan.
4. Bapak Dr. Suharnomo, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
5. Bapak Dr. Harjum Muharam, S.E., M.E. selaku Kepala Departemen Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.

6. Bapak Dr. Edy Rahardja, S.E., M.Si. selaku dosen pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan arahan serta masukan dalam penyusunan skripsi ini.
7. Bapak Drs. H. Mudiantono, M.Sc. selaku dosen wali.
8. Seluruh dosen dan staf karyawan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat bagi penulis dan atas bantuan yang telah diberikan dalam bidang Akademik dan Pelayanan Mahasiswa.
9. Ibu Dra. Etty Laksmiwati, MM selaku direktur utama PDAM Tirta Moedal Kota Semarang, Bapak Kunto Cahyono selaku pegawai pada Bagian Kepegawaian dan Ibu Rena selaku pegawai pada Bidang Penelitian dan Pengembangan yang telah memberikan kesempatan dan mengizinkan untuk melakukan penelitian di PDAM Tirta Moedal Kota Semarang.
10. Seluruh pegawai PDAM Tirta Moedal Kota Semarang yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian yang dilakukan penulis.
11. Sahabat terbaik Melinda Agustin yang selalu setia membantu dalam hal apapun dari awal PMB.
12. Para sahabat dan teman-teman yang selalu memberikan pendapat dan diskusi tentang penelitian ini Tias Wideaswara, Dinda Shara, Ida Maslakhah, Hayu Sumarsono, Zati Hanani, Meita Permata Sari, April, Grecia, Chaca, Mas Aul, Bikki, Ivan, Mas Dul.
13. Teman-teman bimbingan Pak Edy (Arsari, Alfonso, Desti, Bagas, Imam, Anam).

14. Semua pihak yang telah membantu dan tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga segala bantuan yang telah diberikan kepada penulis mendapatkan balasan dari Allah SWT. Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis berharap kritik dan saran dari berbagai pihak demi mengurangi segala kekurangan. Semoga skripsi ini berguna dan bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan.

Semarang, 19 Desember 2017

Penulis,

Nova Widyastuti

NIM. 12010113120102

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
PENGESAHAN KELULUSAN	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRACT.....	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	10
1.3.1 Tujuan Penelitian	10
1.3.2 Manfaat Penelitian	10
1.4 Sistematika Penulisan.....	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	13
2.1 Landasan Teori	13
2.1.1 Kinerja Pegawai	13
2.1.2 Stres Kerja.....	14
2.1.3 Kompensasi.....	16
2.1.4 <i>Employee Engagement</i>	19
2.2 Penelitian Terdahulu.....	21
2.3 Hubungan antarvariabel dan Pengembangan Hipotesis	27
2.3.1 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai	27
2.3.2 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai	28
2.3.3 Pengaruh <i>Employee Engagement</i> terhadap Kinerja Pegawai	29
2.4 Kerangka Pemikiran	29
BAB III METODE PENELITIAN.....	31
3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel.....	31
3.1.1 Variabel Penelitian	31

3.1.2	Definisi Operasional Variabel.....	32
3.2	Populasi dan Sampel	36
3.2.1	Populasi.....	36
3.2.2	Sampel.....	37
3.3	Jenis dan Sumber Data	37
3.3.1	Data Primer	37
3.3.2	Data Sekunder	38
3.4	Metode Pengumpulan Data	38
3.5	Metode dan Alat Analisis Data	39
3.5.1	Metode Analisis Data.....	39
3.5.2	Alat Analisis Data	41
3.5.2.1	Uji Reliabilitas dan Validitas	41
3.5.2.2	Uji Asumsi Klasik.....	41
3.5.2.3	Analisis Regresi Linier Berganda dan Uji Hipotesis	42
3.5.2.4	Analisis Uji R ² (Koefisien Determinasi)	44
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		45
4.1	Deskripsi Objek Penelitian.....	45
4.1.1	Gambaran Umum Perusahaan	45
4.1.1.1	Sejarah Singkat PDAM Tirta Moedal Kota Semarang.....	45
4.1.1.2	Profil Singkat PDAM Tirta Moedal Kota Semarang.....	46
4.1.1.3	Struktur Organisasi	47
4.2	Gambaran Umum Responden.....	48
4.2.1	Gambaran Umum Responden berdasarkan Jenis Kelamin	48
4.2.2	Gambaran Umum Responden berdasarkan Pendidikan.....	49
4.2.3	Gambaran Umum Responden berdasarkan Masa Kerja	49
4.3	Analisis Statistik Deskriptif Variabel.....	50
4.3.1	Deskripsi Variabel Stres Kerja	51
4.3.2	Deskripsi Variabel Kompensasi.....	52
4.3.3	Deskripsi Variabel <i>Employee Engagement</i>	53
4.3.4	Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai.....	54
4.4	Uji Instrumen.....	55
4.4.1	Uji Validitas.....	55

4.4.2 Uji Reliabilitas	56
4.5 Uji Asumsi Klasik	57
4.5.1 Uji Normalitas.....	57
4.5.2 Uji Multikolonieritas.....	60
4.5.3 Uji Heteroskedastisitas	61
4.6 Uji Regresi Linier Berganda.....	62
4.7 Uji Hipotesis.....	64
4.7.1 Uji Model (Uji F)	64
4.7.2 Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t).....	65
4.8 Koefisien Determinasi	66
4.9 Pembahasan	67
4.9.1 H1 : Stres Kerja berpengaruh Negatif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai	67
4.9.2 H2 : Kompensasi berpengaruh Positif dan Tidak Signifikan terhadap Kinerja Pegawai	69
4.9.3 H3: <i>Employee Engagement</i> berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai	70
BAB V PENUTUP.....	72
5.1 Kesimpulan.....	72
5.2 Keterbatasan	73
5.3 Saran	73
5.3.1 Implikasi Manajerial	73
5.3.2 Saran untuk Penelitian Selanjutnya.....	75
DAFTAR PUSTAKA	76
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	80

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Data Pengaduan <i>Call Center</i>	2
Tabel 1.2 Jumlah Data Pengaduan <i>Call Center</i> yang belum Tertangani	3
Tabel 1.3 <i>Research Gap</i>	8
Tabel 1.4 Keterbatasan Penelitian Terdahulu dan Kontribusi Penelitian ini.....	9
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	25
Tabel 3.1 Indikator Pengukuran Variabel	35
Tabel 4.1 Klasifikasi Responden berdasarkan Jenis Kelamin	48
Tabel 4.2 Klasifikasi Responden berdasarkan Pendidikan	49
Tabel 4.3 Klasifikasi Responden berdasarkan Masa Kerja	50
Tabel 4.4 Frekuensi Jawaban Responden mengenai Stres Kerja (X1)	51
Tabel 4.5 Frekuensi Jawaban Responden mengenai Kompensasi (X2)	52
Tabel 4.6 Frekuensi Jawaban Responden mengenai <i>Employee Engagement</i> (X3)	53
Tabel 4.7 Frekuensi Jawaban Responden mengenai Kinerja Pegawai (Y)	54
Tabel 4.8 Hasil Pengujian Validitas	56
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas	57
Tabel 4.10 <i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>	60
Tabel 4.11 Uji Multikolonieritas	61
Tabel 4.12 Hasil Uji Regresi Linear	63
Tabel 4.13 Hasil Uji F	64
Tabel 4.14 Hasil Uji t	65
Tabel 4.15 Koefisien Determinasi	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	30
Gambar 4.1 Uji Normalitas (Histogram)	58
Gambar 4.2 Uji Normalitas (P-Plot)	59
Gambar 4.3 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas dengan Grafik Scatterplots	62

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kinerja (*performance*) merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moehariono, 2010:60). Arti kinerja sebenarnya berasal dari kata-kata *job performance* dan disebut juga prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seorang karyawan (Moehariono, 2010:61).

Dalam sebuah organisasi, diperlukan adanya kinerja yang baik dari para pegawai untuk mencapai kinerja organisasi yang baik pula. Namun, kinerja pada sebuah organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang ada di dalamnya saja, tetapi juga oleh sumber daya lainnya seperti dana, bahan, peralatan, teknologi, dan mekanisme kerja yang berlangsung dalam organisasi tersebut (Wibowo, 2012:80). Kinerja yang ada pada diri masing-masing pegawai ataupun organisasi yang tentu di dalamnya terdapat pula tim kerja pada masing-masing bidang pekerjaan yang diharapkan dapat mencapai tujuan seperti yang telah direncanakan, namun dapat pula tidak sesuai dengan tujuan serta harapan dalam perencanaannya. Tidak sesuainya kinerja dengan harapan merupakan sebuah masalah serius yang harus dilakukan perbaikan agar mencapai hasil yang seharusnya.

Kinerja seseorang tentu dapat dipengaruhi oleh berbagai macam faktor penyebab yang membuat kinerja seseorang dikatakan buruk dan bahkan berimbas pada kinerja organisasi. Hal tersebut sejalan dengan model mitra-*lawyer*, yang menyebutkan bahwa kinerja individu dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu: (1) harapan mengenai imbalan, (2) dorongan, (3) kemampuan, (4) kebutuhan dan sifat, (5) persepsi terhadap tugas, (6) imbalan internal dan eksternal, serta (7) persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja (Moehariono, 2010:61).

Obyek dalam penelitian ini adalah Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Moedal Kota Semarang karena dinilai sesuai untuk meneliti masalah kinerja pegawai. Hal tersebut sesuai dengan data yang diperoleh dari perusahaan yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. 1
Jumlah Data Pengaduan *Call Center*
per1 Januari 2015 - 31 Desember 2016

Bulan	Tahun 2015	Tahun 2016
Januari	845	883
Februari	972	915
Maret	1.101	971
April	955	922
Mei	1.204	842
Juni	1.105	1.119
Juli	891	622
Agustus	1.371	968
September	1.091	825
Oktober	1.507	856
November	1.220	816
Desember	963	258
Jumlah Total	13.225	10.543

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa setiap bulannya terdapat berbagai aduan yang dilaporkan pada *call center*, mengalami penurunan dari tahun 2015 sebesar 13.225 menjadi sebesar 10.543 pada tahun 2016. Tidak terdapat masalah dalam jumlah data pengaduan tersebut, namun masalah ditemukan pada yaitu data aduan yang belum tertangani oleh PDAM Tirta Moedal Kota Semarang, yaitu sebagai berikut:

Tabel 1. 2
Jumlah Data Pengaduan *Call Center* yang belum Tertangani
per1 Januari 2015 – 31 Desember 2016

Bulan	Tahun 2015	Tahun 2016
Januari	302	180
Februari	0	302
Maret	237	368
April	0	312
Mei	570	234
Juni	0	388
Juli	318	170
Agustus	0	334
September	445	301
Oktober	896	408
November	0	375
Desember	424	149
Jumlah Total	3.192	4.335

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan data aduan yang belum tertangani, terdapat peningkatan jumlah dari tahun 2015 sejumlah 3.192 aduan, dan di tahun 2016 sebesar 4.335 aduan yang belum tertangani. Dari data tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat masalah dalam kinerja organisasi yang dimiliki oleh PDAM Tirta Moedal Kota Semarang. Untuk dapat melakukan perbaikan kinerja seperti teori yang telah dijelaskan di atas, maka perlu ditelusuri penyebabnya. Berdasarkan informasi yang didapatkan dari Bagian Kepegawaian serta Bagian Penelitian dan Pengembangan ditemukan bahwa

hal yang sering dikeluhkan oleh pegawai adalah karena kurangnya keterampilan atau pada kurangnya penguasaan pegawai terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Hal tersebut terjadi karena adanya mutasi pegawai yang sering kali tidak sesuai dengan kompetensi dasar yang dimiliki oleh pegawai, sehingga membutuhkan waktu untuk belajar dari 0 hal baru atau pekerjaan baru yang menjadi tanggung jawabnya setelah terjadinya mutasi. Pegawai tentu merasa kesulitan dan membutuhkan banyak bantuan baik dari atasan maupun rekan kerja. Dengan demikian, pekerjaan menjadi melambat dan menumpuk sehingga berakibat pada penanganan pengaduan pelanggan serta pekerjaan lainnya.

Berdasarkan uraian di atas, menjadikan dasar dipilihnya stres kerja sebagai salah satu faktor yang akan dianalisis sebagai penyebab kinerja pegawai PDAM Tirta Moedal Kota Semarang menurun. Stres merupakan sebuah kondisi dimana terjadinya suatu ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, serta kondisi fisik pada seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya akan berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam lingkungan pekerjaan maupun di luarnya (Siagian, 2015:300).

Selain stres kerja, faktor lain yang menarik untuk diteliti sebagai salah satu faktor penyebab menurunnya kinerja pegawai adalah kompensasi. Kompensasi merupakan segala bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka (Dessler, 2009:46). Cahayani (2005:77-78) dalam Kadarisman (2014:1-3) mengemukakan bahwa “manajemen kompensasi adalah proses pengembangan dan penerapan strategi, kebijakan, serta sistem

kompensasi yang membantu organisasi untuk mencapai sarannya dengan mendapatkan dan mempertahankan orang yang diperlukan dan dengan meningkatkan motivasi serta komitmen mereka”. Dengan demikian, kompensasi yang memuaskan bagi semua pihak sangat perlu diperhatikan.

Employee engagement merupakan masalah yang menjadi perhatian bagi para pemimpin pada organisasi di seluruh dunia; mereka mengakuinya sebagai elemen penting yang mempengaruhi efektivitas organisasi, inovasi, dan daya saing (Welch, 2011). Prihutami, dkk (2015) juga mengungkapkan bahwa *employee engagement* merupakan suatu konsep pengelolaan SDM yang diharapkan mampu membuat keterikatan karyawan dengan perusahaan. Yang dimaksud keterikatan dalam hal ini mempunyai makna bahwa para pegawai tidak hanya sekedar bekerja dan melakukan rutinitas sehari-hari di organisasi tempatnya bekerja, melainkan merasa bangga dan merasa senang dalam bekerja serta merasa senang dan nyaman dengan lingkungan tempatnya bekerja.

Kasenda (2013) melakukan penelitian tentang kompensasi. Penelitian tersebut dilakukan dengan membagikan kuisioner kepada 60 orang karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado dari jumlah populasi sebanyak 147 karyawan. Jumlah responden 60 orang tersebut terdiri dari 38 pria dan 22 wanita. Sedangkan metode analisis yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien positif.

Njoroge dan Kwasita (2015) juga melakukan penelitian tentang kompensasi yang dilakukan di wilayah Nakuru pada 11 sub-Kabupaten dengan desain penelitian deskriptif. Populasi pada penelitian ini sebesar 6.400 penduduk di wilayah Nakuru yang kemudian digunakan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *random sampling* dan mengambil 98 responden untuk menjadi sampel penelitian. Data primer dikumpulkan dengan cara wawancara dan pengisian kuesioner, mengisi pertanyaan terbuka dan tertutup. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian tentang kompensasi Murty dan Hudiwinarsih (2012) pada karyawan bagian akuntansi perusahaan manufaktur yang memproduksi alas kaki di Surabaya. Pada penelitian ini, kuesioner yang disebar sebanyak 35 buah, tetapi hanya 32 buah kuesioner yang dapat dilakukan pengujian lebih lanjut dengan rincian sebanyak 17 orang responden berjenis kelamin perempuan dan 15 orang laki-laki. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *nonrandom sampling* dan teknik *purposive sampling* yaitu teknik pengambilan sampling berdasarkan suatu tujuan tertentu dengan pertimbangan. Hasil yang didapatkan berdasarkan penelitian tersebut ialah variabel kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian lainnya dilakukan yang dilakukan oleh Hameed, dkk (2014) dilakukan pada sektor perbankan di Pakistan dengan populasi penelitian sebanyak 45 bank secara acak serta 200 responden sebagai sampel. Penelitian ini dianalisis menggunakan bantuan *software SPSS* versi 17 yang hasilnya menunjukkan bahwa analisis korelasi antara variabel independen dan variabel dependen mempunyai

hubungan positif namun lemah antara satu sama lain, sedangkan analisis regresi menunjukkan hasil bahwa semua variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hubungan antara *employee engagement* dan kinerja pegawai diteliti oleh Anitha (2014). Penelitian tersebut dilakukan dengan kuesioner yang dibagikan kepada karyawan level bawah dan *lower managerial levels* sebanyak 700 kuisisioner dan terkumpul 383 tanggapan yang valid. Dengan menggunakan model regresi dan persamaan struktural sebagai alat uji data untuk memperkirakan dan memprediksi hubungan. Dari penelitian ini, akhirnya ditemukan bahwa keterikatan karyawan mempunyai dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan pada karyawan PT PLN (Persero) area Bekasi dengan jumlah populasi sebesar 89 karyawan dan sampel 73 karyawan sebagai responden yang diteliti dengan cara observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner juga meneliti pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan. Metode pengolahan dan analisis data yang digunakan dalam penelitian yang dilakukan oleh Joushan, dkk (2015) adalah Analisis Deskriptif, Analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan bantuan microsoft excel, SPSS 16.0 for windows, dan SmartPLS 3.0. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan bantuan software tersebut, dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, *research gap* dalam penelitian ini dirangkum dalam tabel agar mudah dipahami seperti berikut ini:

Tabel 1.3
Research Gap

Variabel	Hasil	Judul	Peneliti (Tahun)
Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai	Signifikan	Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado	Ririvega Kasenda (2013)
	Signifikan	<i>Influence of Compensation and Reward on Performance of Employees at Nakuru Country Government</i>	Sheila Wambui Njoroge, Josephat Kwasira (2015)
	Tidak Signifikan	Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya)	Windy Aprilia Murty, Gunasti Hudiwinarsih (2012)
	Signifikan	<i>Impact of Compensation on Employee Performance (Empirical Evidence from Banking Sector of Pakistan)</i>	Mr. Abdul Hameed, Mphil Muhammad Ramzan, MBA Hafiz M. Kashif Zubair, MBA Ghazanfar Ali, MBA Muhammad Arslan, MBA (2014)
Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Pegawai	Signifikan	<i>Determinants of employee engagement and their impact on employee performance</i>	Anitha J. (2014)
	Tidak Signifikan	Pengaruh Budaya Organisasi dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Area Bekasi	Shindie Aulia Joushan, Muhammad Syamsun, Lindawati Kartika (2015)

Penelitian terdahulu yang telah dijelaskan di atas mempunyai beberapa keterbatasan, sehingga dapat dijelaskan secara singkat keterbatasan pada penelitian terdahulu serta kontribusi penelitian ini seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 1.4
Keterbatasan Penelitian Terdahulu dan Kontribusi Penelitian Ini

Keterbatasan Penelitian Terdahulu	Kontribusi Penelitian Ini
Penelitian dilakukan pada perusahaan swasta, diharapkan untuk melakukan penelitian pada obyek lainnya. Kasenda (2013) serta Murty dan Hudiwinarsih (2012)	Menggunakan obyek penelitian pada perusahaan milik daerah untuk menguji variabel terkait dengan obyek yang berbeda dari penelitian sebelumnya.
Penelitian dilakukan pada sektor bank. Hameed, dkk (2014)	
Sampel yang digunakan hanya pada satu bagian saja, yaitu bagian akuntansi sehingga dirasa kurang mewakili jawaban mayoritas karyawan pada perusahaan tersebut. Murty dan Hudiwinarsih (2012)	Melakukan penelitian pada beberapa bagian atau bidang pekerjaan pada perusahaan, sehingga lebih bisa mewakili jawaban pegawai pada umumnya.

1.2 Rumusan Masalah

Kinerja pegawai merupakan hal penting yang menjadi dasar terciptanya kinerja organisasi yang baik. Sehingga masalah-masalah yang berkaitan dengan kinerja pegawai perlu diidentifikasi dan mendapat perhatian khusus. Berdasarkan masalah yang ditemukan pada data perusahaan serta informasi tambahan yang diterima dan *research gap* yang ditemukan pada penelitian terdahulu, permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah bagaimana meningkatkan kinerja pegawai melalui pengelolaan stres kerja, kompensasi, dan *employee engagement*. Dengan demikian, pertanyaan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai?

3. Apakah *employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja pegawai?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai.
2. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai.
3. Menganalisis pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja pegawai.

1.3.2 Manfaat Penelitian

1.3.2.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan tentang faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja pegawai dengan membandingkan teori dan kenyataan yang ada di lapangan agar dapat dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya.

1.3.2.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah saran dan informasi mengenai persepsi pegawai tentang stres kerja, kompensasi, dan *employee engagement*, serta pengaruhnya terhadap pekerjaan yang dihasilkan oleh para pegawai di PDAM Tirta Moedal Kota Semarang bagi para ahli strategis, manajer SDM, direktur, serta orang-orang yang tertarik dalam memanfaatkan sistem manajemen sumber daya manusia.

1.4 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan merupakan tata urutan pengujian penelitian ini dan dimaksudkan untuk mempermudah penyusunan penelitian. Adapun sistematika yang digunakan adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bagian ini membahas mengenai latar belakang masalah dilakukannya penelitian, rumusan masalah yang disusun berdasarkan pertanyaan-pertanyaan penelitian yang muncul dari latar belakang, yang kemudian menjadi hipotesis dalam penelitian ini. Pada bagian ini juga dibahas mengenai tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bagian ini membahas teori dan konsep yang mendukung penelitian, serta mencantumkan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran teoritis, dan hipotesis yang dirumuskan untuk memecahkan masalah dalam penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bagian ini menjelaskan mengenai metode penelitian, yaitu menguraikan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian, desain penelitian, populasi, sampel penelitian, sumber dan metode pengumpulan data, serta metode analisis yang digunakan untuk menghasilkan suatu kesimpulan dalam penelitian ini.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian ini menjelaskan tentang hasil analitis data yang diperoleh dari objek penelitian (sampel) serta penjelasan yang diperlukan. Analisis data dan penjabarannya akan didasarkan pada telaah pustaka yang telah dijabarkan pada Bab II dan penelaahan mendalam sehingga mampu menjawab permasalahan penelitian.

BAB V PENUTUP

Berdasarkan penjelasan analisis pada Bab IV, akan dirumuskan kesimpulan yang merupakan pembuktian dari hipotesis yang ada pada Bab II. Pada bagian ini juga akan disampaikan keterbatasan penelitian yang dilakukan serta saran-saran yang diharapkan bisa bermanfaat.