

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN STRES
KERJA TERHADAP KINERJA MITRA *DRIVER* MAXIM
DI KOTA BENGKULU**



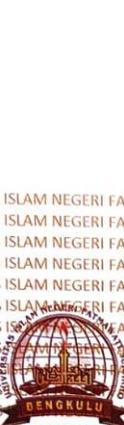
SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)

OLEH :

RAZI DHARMAWAN PUTRA
NIM. 1711130119

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
JURUSAN EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI BENGKULU
BENGKULU, 2022/1444H**



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI FATMAWATI SUKARNO BENGKULU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
 Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Kota Bengkulu 38211
 Telp. (0736) 51276-51171-51172, Fax (0736) 51171
 Website: www.uinfatbengkulu.ac.id

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul **"Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Mitra Driver Maxim Di Kota Bengkulu"** oleh **Razi Dharmawan Putra** NIM: **71110119** Program Studi **Ekonomi Syariah** Jurusan **Ekonomi Islam** Telah diuji dan dipertahankan di depan **Tim Sidang Munasasyat Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Fatmawati Sukarno Bengkulu** pada **Hari** **Senin** tanggal **25 Juli 2022** dan dinyatakan **LULUS** telah diperbaiki dapat diterima dan disahkan sebagai syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi (S.E)** dan diberikan gelar **Sarjana Ekonomi (S.E)** oleh **Tim Sidang Munasasyat Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Fatmawati Sukarno Bengkulu** pada **26 Dzulhijah 1443 H** di **Kota Bengkulu** dan ditandatangani oleh **Tim Sidang Munasasyat** dan **Sekretaris** sebagai berikut:

<p>Dr. Asnani, M.A. NIP. 197304121998032003</p> <p>Penguji I</p> <p>Dr. H. Supardi, M.A. NIP. 196504101993031007</p>	<p>Adi Setiawan, Dec, M.F.E. NIP. 198803312019031005</p> <p>Penguji II</p> <p>Debby Arisandi, MBA NIP. 198609192019032012</p> <p>Dekan</p>
---	--



SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan :

1. Skripsi dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Finansial dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Mitra Driver Maxim di Kota Bengkulu”** adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik, baik di UINFAS Bengkulu maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Skripsi ini murni gagasan, pemikiran dan rumusan saya sendiri tanpa bantuan yang tidak sah dari pihak lain kecuali arahan dari tim pembimbing.
3. Di dalam artikel skripsi ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali kutipan secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan di dalam naskah saya dengan disebutkan nama pengarangnya dan dicantumkan daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar sarjana, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan yang berlaku.

Bengkulu, Juli 2022



Razi Dharmawan Putra
NIM. 1711130119

MOTTO

“Cobaan hidupmu bukanlah untuk menguji kekuatan dirimu, tapi menakar seberapa besar kesungguhan dalam memohon pertolongan kepada Allah.”

(Ibn Qayyim)

“Berusahalah untuk menggapai sesuatu, dan janganlah kamu menyerah ketika menemui kegagalan, karena kegagalan adalah awal dari keberhasilan.”

(Razi Dharmawan Putra)

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah robbil alamin, sembah sujud serta syukur kepada Allah SWT, atas karunia serta kemudahan yang telah diberikan akhirnya skripsi yang sederhana ini dapat terselesaikan. Skripsi ini saya persembahkan kepada:

- ❖ Kedua orang tuaku yang tersayang Ayahanda (alm) Wawan Dharmawan, M.Pd dan Ibunda Wimi Basmia Susanti yang telah memberikan kasih sayang, membesarkanku, mendidikku, menasehatiku, mendoai setiap langkahku dan yang menjadi sumber motivasi terbesarku terima kasih atas apa yang telah kalian berikan kepadaku.
- ❖ Saudara kandungku, Kakakku Reza Dharmawan Putra S.Kom dan adikku Rera Mutiara Dharmawan Putri yang telah memberi dukungan dan mendoaiku.
- ❖ Kedua dosen Pembimbingku Ibu Dr. Desi Isnaini, MA dan bapak Adi Setiawan, Lc. M.E.I yang telah memberikan arahan, ilmu dan masukan untuk membantuku menyelesaikan skripsi ini.
- ❖ Teman-teman Ekonomi Syariah kelas D angkatan 2017 yang namanya tidak dapat disebutkan satu-satu terima kasih atas dukungan, pengalaman, suka dan dukanya selama ini.

- ❖ Rekan-rekan seperjuanganku Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Bengkulu Angkatan 2017 yang tidak dapat disebutkan satu-satu.
- ❖ Untuk Partner terbaikku dalam pembuatan tugas akhir ini Muhammad Firza Fernanda dan Verdi Mardiansyah yang telah berjuang bersama dari awal hingga akhir, terima kasih atas pengalaman dan suka duka yang telah kita lalui bersama.
- ❖ Untuk Keluarga besar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu dan Almamater Kebanggaan Universitas Islam Negeri Bengkulu.

Terima kasih ini sebagai bukti kasihku kepada kalian yang telah memberikan dorongan, semangat, motivasi, semangat, pengorbanan, kesabaran dan ketabahan dan doanya di setiap langkahku.

ABSTRAK

Pengaruh Kompensasi Finansial dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Mitra *Driver* Maxim Di Kota Bengkulu

Oleh :
Razi Dharmawan Putra
Nim. 1711130119

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh antara kompensasi finansial dan stres kerja terhadap kinerja *driver* maxim Bengkulu. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan sumber data primer dari wawancara dan penyebaran kuesioner melalui *Google form* dan data sekunder berasal dari jurnal, buku dan website. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *incidental sampling* dengan sampel yang berjumlah 50 orang *driver* aktif yang ada di Kota Bengkulu. Hasil Penelitian berdasarkan Uji T menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *driver* dengan nilai $T_{hitung} 5,410 > 2,011$ nilai T_{tabel} dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *driver* dengan nilai $T_{hitung} 4,640 > 2,011$ nilai T_{tabel} dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Berdasarkan uji F menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan atau bersama-sama dengan nilai F_{hitung} sebesar $25,424 > 3,19$ nilai F_{tabel} dengan nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci : *Kompensasi Finansial, Stres Kerja, Kinerja, Mitra*

ABSTRACT

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA MITRA *DRIVER* MAXIM DI KOTA BENGKULU

By :
Razi Dharmawan Putra
NIM. 1711130119

The type of research used in this study is associative research with the aim of knowing the effect of financial compensation and work stress on the performance of the Bengkulu maxim *driver*. The approach used in this study is a quantitative approach with primary data sources from interviews and distributing questionnaires through Google forms and secondary data from journals and books. The sampling technique used is incidental sampling with a sample of 50 active *drivers* in Bengkulu. The results of the study based on the T-test showed that financial compensation had a positive and significant effect on *driver* performance with a T_{count} of $5,410 > 2,011$, a T_{table} with a significance value of $0.000 < 0.05$. Job stress has a positive and significant effect on *driver* performance with a T_{count} value of $4.640 > 2.011$, a T_{table} value with a significance value of $0.000 < 0.05$. Based on the F test, it shows that financial compensation and work stress have a positive and significant effect simultaneously or together with the F_{count} value of $25,424 > 3.19$, the F_{table} value with a significance value of $0.000 < 0.05$.

Keywords : *Financial Compensation, Job Stress, Performance, Partner*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT atas segala nikmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “**Pengaruh Kompensasi Finansial dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Mitra *Driver* Maxim di Kota Bengkulu.**” Shalawat dan salam juga tak henti penulis curahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah berjuang untuk menyampaikan ajaran islam sehingga mendapatkan petunjuk kejalan yang lurus baik di dunia maupun di akhirat.

Penyusunan skripsi bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Program Studi Ekonomi Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) Universitas Islam Negeri (UIN) Fatmawati Sukarno Bengkulu. Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis mendapat bantuan dari berbagai pihak. Dengan demikian penulis mengucapkan rasa terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. KH. Zulkarnain, M.Pd selaku Rektor Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno (UINFAS) Bengkulu yang telah memberikan kesempatan kami semua menuntut ilmu di UINFAS Bengkulu.
2. Dr. H. Supardi, M.A selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UINFAS Bengkulu, yang sudah memberikan motivasi demi keberhasilan dalam

menyelesaikan Program Studi Ekonomi Islam Strata 1 (S-1).

3. Herlina Yustati, MA.,Ek., selaku Ketua Prodi Ekonomi Syariah UINFAS Bengkulu yang memberikan motivasi serta dorongan dalam pelaksanaan tugas akhir sehingga saya dapat menyelesaikannya dengan baik.
4. Yenti Sumarni, S.E., M.M selaku Ketua Jurusan Ekonomi Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno (UINFAS) Bengkulu yang sudah mendukung serta mengizinkan kami menimba ilmu pengetahuan.
5. Desi Isnaini, M.A selaku pembimbing I yang sudah membantu dan membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Adi Setiawan, Lc., M.E.I selaku pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan motivasi dengan penuh kesabaran dan keikhlasan.
7. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UINFAS Bengkulu yang telah memberikan pengetahuan dan bimbingan dengan baik.
8. Staf dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno (UINFAS) Bengkulu, terima kasih banyak atas pelayanan yang sangat baik, teratur, dan penuh kesabaran dalam melayani hal apapun.

Penulis memahami bahwa skripsi ini masih jauh dari kata hebat dan menyadari banyak kelemahan dan kekurangan dari berbagai sisi. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun dan demi kesempurnaan skripsi ini.

Bengkulu, 7 Februari 2022
6 Rajab 1443

Razi Dharmawan Putra
NIM. 1711130119

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Kegunaan Penelitian.....	6
E. Penelitian Terdahulu	6
F. Sistematika Penulisan.....	9

BAB II KAJIAN TEORI

A. Kajian Teori	11
1. Kinerja	11
2. Kompensasi Finansial.....	16
3. Stres Kerja	20
4. Kemitraan	25
B. Kerangka Teori.....	26
C. Hipotesis Penelitian.....	27

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	28
B. Waktu dan Lokasi Penelitian	29
C. Informan Penelitian.....	29
D. Sumber Data.....	31
1. Data Primer.....	29
2. Data Sekunder.....	30
E. Teknik Pengumpulan Data.....	33
F. Teknik Analisis Data.....	34

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian	36
1. Jenis Kelamin	36
2. Umur.....	37
3. Pendidikan	37
4. Lama Bermitra Kerja.....	38
5. Jenis Kendaraan.....	39
B. Hasil Penelitian	40
C. Pembahasan.....	56

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	58
B. Saran.....	60

DAFTAR PUSTAKA LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

- Tabel 3.1 : Skor Kuesioner Skala Likert
- Tabel 4.1 : Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
- Tabel 4.2 : Jumlah Responden Berdasarkan Umur
- Tabel 4.3 : Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan
- Tabel 4.4 : Jumlah Responden Berdasarkan Lama Bermitra Kerja
- Tabel 4.5 : Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kendaraan
- Tabel 4.6 : Kategori Skor Variabel Penelitian
- Tabel 4.7 : Tanggapan Responden Terhadap Kompensasi Finansial
- Tabel 4.8 : Tanggapan Responden Terhadap Stres Kerja
- Tabel 4.9 : Tanggapan Responden Terhadap Kinerja *Driver*
- Tabel 4.10 : Hasil Uji Regresi Linier Berganda
- Tabel 4.11 : Hasil Uji T (Parsial)
- Tabel 4.12 : Hasil Uji F (Simultan)
- Tabel 4.13 : Hasil Koefisien Determinasi

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1: Kerangka Teori

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Letter Of Acceptance Jurnal
- Lampiran 2 : Jurnal Publikasi PDF
- Lampiran 3 : Surat Pernyataan Plagiasi
- Lampiran 4 : Form Pengajuan Judul
- Lampiran 5 : Surat Penunjukkan Pembimbing
- Lampiran 6 : Surat Keterangan Perubahan Judul
- Lampiran 7 : Lembar Bimbingan Jurnal
- Lampiran 8 : Kuesioner Penelitian
- Lampiran 9 : Wawancara Penelitian
- Lampiran 10 : Data Tabulasi Kuesioner
- Lampiran 11 : Lembar Saran Penguji
- Lampiran 12 : Curriculum Vitae

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Seiring dengan perkembangan zaman dan teknologi, peranan transportasi seperti ojek sudah semakin bergeser dengan munculnya ojek online. Ojek online merupakan transportasi yang sama seperti ojek konvensional yang mengantar penumpang ke tempat tujuan yang diinginkan penumpang, tetapi cara pemesanan ojek online berbeda, yakni memanfaatkan teknologi masa kini dengan menggunakan aplikasi smartphone yang terhubung dengan jaringan internet untuk memesan atau memanggil pengemudi (*Driver*). Tarif ojek online sudah tertera saat pemesanan di aplikasi, dan ditentukan berdasarkan jarak tempuh dari lokasi penjemputan penumpang ke tujuan, bahkan pembayaran dapat dilakukan secara tunai atau menggunakan uang elektronik atau disebut dengan e-money, seperti Maxim salah satunya.¹

Maxim adalah perusahaan internasional yang bergerak dibidang teknologi informasi dimana perusahaan ini menyediakan platform yang mempertemukan pengemudi dan pelanggan secara mudah. Maxim adalah perusahaan transportasi online yang bisa dibidang baru di Indonesia. Maxim sendiri sudah ada sejak tahun

¹ Vebri Adam, Jeni Wulandari, and Hani Damayanti Aprillia, 'Analisis Beban Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja *Driver* Gojek Di Bandar Lampung', *Jurnal Perspektif Bisnis*, 3.2 (2020), h.106–16

2003 lalu. Namun dulunya hanya sebuah layanan aplikasi taksi di kota Chardinsk yang terletak di pegunungan Ural, Rusia. Di Indonesia maxim sendiri pertama kali beroperasi di Kota Jakarta pada tahun 2018. Perusahaannya semakin melebarkan sayap dengan tidak hanya menjadi perusahaan transportasi online yang berfokus ke taksi saja, Maxim juga memiliki keunikan dalam pelayanannya seperti, *Maxim Bike And Car, Food And Delivery, Delivery, Cargo, Penderekan Mesin, Cleaning service, dan Massage And SPA*. Maxim mengembangkan sendiri aplikasinya dan menciptakan sistem perangkat keras dan perangkat lunak yang memungkinkan mitra-mitranya terhubung kelayanan perusahaan, memproses jutaan setiap hari, memantau kualitas kerja dan pelayanan, serta menganalisis dan mengoptimalkan bisnis mereka. Maxim memiliki kebijakan yang menguntungkan bagi pengemudi maupun pelanggan, seperti jadwal yang fleksibel untuk pengemudi, harga terjangkau serta sistem reservasi order untuk pelanggan.²

Aplikasi Maxim merupakan salah satu platform transportasi ojek online yang di gemari oleh semua kalangan masyarakat, khususnya masyarakat di Kota Bengkulu. Maxim masuk ke Kota Bengkulu pada bulan juni 2018 yang berpusat di Jl. S.Parman, Kelurahan Tanah Patah, Kecamatan Ratu Agung Kota Bengkulu.

² Erlin Setyaningsih, Ego Ismawan, and Taufik Hidayat, 'Analisa Tingkat Kepuasan Pelanggan Transportasi Online Maxim Di Balikpapan', *STMIK Borneo Internasional*, 2018, h.33–38.

Kantor cabang Maxim Bengkulu berdiri pada pertengahan september 2018

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada pihak CS dari kantor cabang Maxim di kota Bengkulu. Jumlah *driver* yang terdaftar di kantor cabang Maxim kota Bengkulu berjumlah 10.000 *driver*, dengan kisaran 200-500 *driver* yang masih aktif baik Maxim mobil dan motor. Kota Bengkulu yang bisa dibilang kota yang kecil dengan banyaknya jumlah *driver* ini mengakibatkan ketatnya persaingan dalam mendapatkan penumpang karena banyaknya jumlah *driver*, ditambah adanya platform ojol lain selain Maxim seperti Gojek dan grab. Sehingga kompensasi yang diterima perharinya tidak sesuai dengan target harian *driver*. Sebagian *driver* ada yang lembur sampai pagi demi mencapai target harian, hal ini bisa mengganggu kesehatan dan mempengaruhi kinerja *driver*.³

Menurut Mangkunegara “kompensasi sangat penting bagi karyawan maupun majikan hal ini dikarenakan kompensasi merupakan sumber penghasilan karyawan, kompensasi juga merupakan gambaran dari status sosial bagi karyawan”. Kinerja karyawan yang tinggi dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tingginya kinerja karyawan ini sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Diantaranya adalah sikap perusahaan yang sangat memperhatikan kesejahteraan karyawan, khususnya dalam bidang kompensasi.

³ Rocky Zahari, CS Kantor Cabang Maxim Bengkulu, *Wawancara*, Bengkulu, 17 Oktober 2021.

Tujuan kompensasi dilakukan perusahaan antara lain untuk menghargai prestasi karyawan, menjamin keadilan diantara karyawan, mempertahankan pegawai, memperoleh karyawan yang lebih bermutu, dan sistem kompensasi haruslah dapat memotivasi para karyawan. Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan. Maka apabila sistem kompensasi yang diberikan perusahaan cukup adil untuk karyawan, akan mendorong karyawan untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya.⁴ Kompensasi yang adil, dalam arti balas jasa yang diberikan kepada karyawan harus memiliki nilai untuk memuaskan kebutuhan hidup karyawan secara layak (wajar).⁵

Selain dari kompensasi, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja. Menurut Chaudhry merupakan suatu gejala atau perasaan yang dapat timbul dalam diri seorang pekerja dan dapat memberikan dampak dalam suatu organisasi atau perusahaan, yang akan memberikan pengaruh terhadap kepuasan karyawan dan akan mempengaruhi

³ Mita Marlioni, Tommy Parengkuan, and Victor Lengkon, 'Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung, Kompensasi Finansial Tidak Langsung Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Manado', *Jurnal EMBA*, 4.4 (2016), h.1108–17.

⁵ Praptiestrini, 'Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi (Study Pada Mitra Driver Go-Jek Di Surakarta)', *Jurnal Mutiara Madani*, 06.2 (2018), h.163–81.

kinerja karyawan.⁶ Penyebab stres kerja antara lain yaitu beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab dan konflik kerja.⁷ Kompensasi yang kecil dapat menyebabkan stres kerja karena, apabila kompensasi yang diterima *driver* tidak mencapai target harian hal ini bisa mendorong *driver* untuk kerja sampai lembur dan ini bisa mengganggu kesehatan sehingga mempengaruhi kinerja *driver*.

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan di atas maka penulis tertarik membahas seberapa besar pengaruh stres kerja dan kompensasi finansial terhadap kinerja dengan melakukan penelitian mengenai bagaimana pengaruh antara kompensasi finansial dan stres kerja terhadap kinerja mitra *Driver* Maxim di kota Bengkulu.

B. Rumusan Masalah

Adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh kompensasi finansial dan stres kerja terhadap kinerja mitra *Driver* Maxim di kota Bengkulu?

⁶ Ade Agus Diamo Purwa Diputra dan Ida Bagus Ketut Surya, 'Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Destination Asia Bali', *E-Jurnal Manajemen Unud*, 8.2 (2019), h.7986–8015.

⁷ Ni Ketut Dian Pratiwi and Made Yudi Darmita, 'Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Mitra *Driver* Ojek Online Di Bali', *Journal Research Management (JARMA)*, 02.1 (2020), h.90–101.

C. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan pada penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi finansial dan stres kerja terhadap kinerja mitra *Driver* Maxim di kota Bengkulu.

D. Kegunaan Penelitian

Adapun hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi kegunaan sebagai berikut :

1. Secara Teoritis. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran dalam menambah wawasan ilmu pengetahuan tentang pengaruh kompensasi finansial dan stres kerja terhadap kinerja *driver* dalam memenuhi kebutuhan.
2. Secara praktis.
 - a. Bagi calon *driver*, sebagai masukan dan pertimbangan dalam memilih mitra *driver*.
 - b. Bagi Mahasiswa, sebagai masukan berharga mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya mengenai pengaruh kompensasi finansial dan stres kerja terhadap kinerja *driver*.
 - c. Bagi Penulis
Sebagai sebuah pengetahuan baru yang nantinya berguna untuk para penulis lain yang mencari referensi dengan yang sama.

E. Penelitian Terdahulu

Kajian empiris yang berasal dari jurnal-jurnal nasional yang berhubungan dengan pengaruh kompensasi finansial dan stres kerja terhadap kinerja menunjukkan hasil yang sama yaitu kompensasi finansial dan stres kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Ekhsan dan Burhan Septian pada tahun 2020 yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan” Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel stres kerja dengan kinerja karyawan secara parsial. Untuk variabel konflik kerja terhadap kinerja karyawan terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan secara parsial. Untuk variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel stres kerja, konflik kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.⁸

Penelitian yang dilakukan oleh Celine dkk pada tahun 2021 yang berjudul “Pengaruh Stress Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tanimas Edible Oil Medan”. Dengan menggunakan metode deskriptif

⁸ Muhamad Ekhsan and Burhan Septian, ‘Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan’, *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1.1 (2021), h.11–18

kuantitatif. Hasil dari penelitian ini adalah variabel stres kerja, kompetensi dan kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan. Secara parsial kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk variabel kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Stres kerja, kompetensi dan kompensasi secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.⁹

Penelitian yang dilakukan oleh Hasrudy Tanjung dan Laila Mawaddah Putri yang berjudul “Pengaruh Stress Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara” Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Hasil dari penelitian ini adalah variabel stres kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sehingga apabila stress kerja pada pegawai dapat diatasi dengan baik, maka kinerja pegawai akan meningkat. Untuk Variabel Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sehingga apabila kompensasi pada pegawai meningkat, maka kinerja pegawai akan meningkat juga.

⁹ Celine and others, ‘Pengaruh Stress Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Tanimas Edible Oil Medan’, *Jurnal Ekonomi*, 15.4 (2021), h.453–67.

Secara simultan Ada pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai secara simultan.¹⁰

Penelitian yang dilakukan Muhammad Anis dan Sulastri Irbayuni yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Mahakam Kencana Intan Padi” Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan informasi terkait pengaruh di dalam variabel stres kerja dan kompensasi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.¹¹

F. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini diharapkan bisa mempermudah pembaca memahami sistematika penulisan dalam penelitian ini. Dari masing-masing bab secara garis besar dapat diuraikan sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan, Pada bab ini akan diuraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penulisan.

¹⁰ Hasrudy Tanjung and Laila Mawaddah Putri, ‘Pengaruh Stress Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara, *SiNTESa: Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora 2021*, 2021, h.888–98

¹¹ Muhammad Anis and Sulastri Irbayuni, ‘Jurnal Sains Manajemen Volume. 7 No. 2 Tahun. 2021’, *Jurnal Sains Manajemen*, 7.2 (2021), h.89–96.

- BAB II** Kajian Teori, Pada bab ini berisikan tentang kinerja, kompensasi finansial, dan stres kerja, membahas mengenai teori-teori dan pembahasan umum mengenai ketiga variabel itu
- BAB III** Metodologi Penelitian, Pada bab ini berisikan tentang jenis dan pendekatan penelitian, waktu dan lokasi penelitian, sumber dan teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.
- BAB IV** Hasil dan Pembahasan, Pada bab ini terdiri dari gambaran umum objek penelitian, hasil penelitian, dan pembahasan
- BAB V** Penutup, Sebagai bab terakhir dalam penulisan skripsi yang memuat kesimpulan dan saran.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kajian Teori

1. Kinerja

a. Definisi

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, kinerja berarti kemampuan kerja. Kinerja terjemahan dari ”*performance*” berarti hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma maupun etika.¹²

Menurut Hariandjha kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya didalam organisasi. Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga sebagian usaha harus dilakukan organisasi untuk meningkatkannya.¹³

Menurut Mangkunegara, istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi

¹² A. A. Sagung Kartika Dewi dan I Made Garbadinata Dwipayana, ‘Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Pt Karang Bali Asli Tur’, *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5.3 (2016), h.1542–71

¹³ A. A. Sagung Kartika Dewi dan I Made Garbadinata Dwipayana, ‘Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Pt Karang Bali Asli Tur’. h.1554

yang dicapai dengan sesungguhnya). Sehingga kinerja karyawan adalah hasil dari pencapaian kerja seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang telah diberikan.¹⁴

Dari beberapa pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil penilaian atas pencapaian atau prestasi seseorang terhadap tugas-tugas atau pekerjaan yang diberikan perusahaan serta bagaimana perilaku seorang pekerja dalam mengerjakan tugas-tugas tersebut sehingga perusahaan dapat menilai apakah kinerja seorang tersebut baik atau tidak baik.

Menurut Mangkunegara untuk memahami instrumen kinerja maka perlu mengetahui indikator dari kinerja yang meliputi:¹⁵

- Kualitas kerja (*Quality Of Work*) Kualitas kerja diukur dari ketelitian, kerapihan, dan ketepatan dalam bekerja atau standar mutu yang ditetapkan.
- Kuantitas kerja (*Quantity Of Work*) Kuantitas kerja berkaitan dengan jumlah volume kerja yang dapat

¹⁴ Sufyati H.S and Muhamad Ujang Hudromi, 'Analisis Pengaruh Motivasi, Stres Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pilot Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Wings Abadi Airlines', *Jurnal Ilmiah Dan Akuntansi Keuangan*, 4.1 (2021), h.222–35.

¹⁵ Sufyati H.S dan Muhamad Ujang Hudromi, 'Analisis Pengaruh Motivasi, Stres Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pilot Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Wings Abadi Airlines'. h.228

diselesaikan atau dihasilkan karyawan dalam keadaan normal.

- Dapat tidaknya diandalkan Merupakan cerminan bagaimana seseorang mampu untuk menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tingkat ketelitian dan kemauan keras untuk bersungguh– sungguh.
- Sikap koorporatif Sikap kerja tersebut meliputi bagaimana ia menghadapi dan menyikapi tugas yang telah diberikan, tingkat kerjasama dengan karyawan lain, sikap terhadap atasan maupun memperlakukan orang lain diluar perusahaan.

b. Penilaian Kinerja

Kinerja (*performance*) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan . Penilaian kinerja adalah proses dimana organisasi mengawasi pelaksanaan kerja individu. Dalam penilaian kinerja dinilai kontribusi karyawan kepada organisasi selama periode tertentu. Umpan balik penilaian kinerja memungkinkan karyawan mengetahui seberapa baik mereka bekerja jika dibandingkan dengan standar organisasi.¹⁶

Tujuan penilaian kinerja adalah sebagai alat diagnostic dan proses penilai terhadap pengembangan individu, tim

¹⁶ Mutholib. ‘Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja’, *Liabilities Jurnal Pendidikan Akuntansi*, 2.3 (2019), h.222–36

dan organisasi. Manajemen kinerja merupakan suatu proses yang dirancang untuk menghubungkan tujuan organisasi dengan tujuan individu, sehingga kedua tujuan tersebut bertemu. Kinerja juga dapat merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas yang diselesaikan oleh seorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur. Kinerja dapat diukur dari segi efisiensi, efektifitas, serta kesehatan organisasi. Efisiensi mencakup : administrasi; penganggaran; waktu penyelesaian; tenaga pelaksana program; sarana, alat dan bahan. Sedangkan efektifitas mencakup : lebih sempurna dalam mencapai tujuan, lebih tepat dalam mencapai tujuan, lebih mampu beradaptasi terhadap perubahan, lebih meningkatkan kemampuan belajar organisasi.¹⁷

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Simamora menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu: (1) Faktor individual meliputi: kemampuan (ability) dan keahlian, latar belakang dan demografi, (2) Faktor psikologis meliputi: persepsi, attitude, personality, pembelajaran dan motivasi.

¹⁷ Suprihati. 'Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati Di Sragen', *Jurnal Paradigma*, 12.01 (2014), h.93-112

(3) Faktor perusahaan meliputi sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan job design.¹⁸

Menurut Mahmudi, terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu:¹⁹

- 1) Faktor personal/individual, meliputi: pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, komunikasi, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- 2) Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader.
- 3) Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- 4) Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, sistem kompensasi, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
- 5) Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

¹⁸ A. A. Sagung Kartika Dewi and I Made Garbadinata Dwipayana, 'Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Pt Karang Bali Asli Tur' h.1542-71

¹⁹ A. A. Sagung Kartika Dewi and I Made Garbadinata Dwipayana, 'Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Pt Karang Bali Asli Tur', h.1555

2. Kompensasi Finansial

a. Definisi

Menurut Rivai kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian.²⁰

Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan. Tanpa adanya kompensasi, kebutuhan-keburuhan lanjutan tidak dapat berfungsi sesuai dengan kaidah Maslow yang menyatakan bahwa kebutuhan yang lebih tinggi hanya dapat berfungsi jika kebutuhan yang lebih rendah telah terpenuhi. Sistem kompensasi tidak hanya memuaskan kebutuhan fisik melainkan juga merupakan pengakuan dan rasa mencapai sesuatu. Berbagai jenis kebutuhan manusia akan dicerminkan dari berbagai keinginan para karyawan terhadap pekerjaannya, termasuk diantaranya keinginan untuk memperoleh upah yang layak.²¹

²⁰ Mutholib, 'Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja', h.222–36

²¹ Mutholib, 'Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja', h.225

Menurut T Hani Handoko Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Sedangkan Menurut Mondiani Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi.²²

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi mereka terhadap perusahaan atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan.

Menurut Bangun (2012:255), Kompensasi finansial adalah bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang atas jasa yang mereka sumbangkan pada perusahaan. Kompensasi finansial terdiri atas dua bagian yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.²³

b. Jenis-jenis Kompensasi Finansial

Menurut Rivai dan Sagala dalam Tingkir (2015) indikator kompensasi finansial adalah :²⁴

²² Fensi Handayani Moch. Rizal, 'Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sahabat Prima Sukses', 11.1 (2021), h.55–66

²³ Fensi Handayani Moch. Rizal, 'Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sahabat Prima Sukses', h.66

²⁴ Wishnuwardhana R Ismantara and Fransisca Desiana Pranatasari, 'Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Nonfinansial Terhadap Tenaga Kerja Perusahaan (Studi Pada Spbu Bs Group)', 15.1 (2019), h.63–72

- 1) Kompensasi finansial secara langsung dengan indikator :
 - a) Gaji, balas jasa dalam bentuk uang untuk tenaga kerja.
 - b) Upah, balas jasa untuk tenaga kerja dihitung berdasarkan jam kerja.
 - c) Insentif, balas jasa untuk tenaga kerja tertentu yang bekerja diatas standar.
- 2) Kompensasi finansial tidak langsung dengan indikator :
 - a) Tunjangan kehadiran, balas jasa berupa tunjangan yang didasarkan pada tingkat kehadiran tenaga kerja.
 - b) Program proteksi, balas jasa perusahaan yang berupa jaminan asuransi.
 - c) Kompensasi waktu tidak bekerja, balas jasa berupa hari libur.
 - d) Fasilitas, balas jasa perusahaan berupa sarana prasarana yang dibutuhkan tenaga kerja.

c. Asas – Asas Kompensasi

Menurut Hasibuan program kompensasi (balas jasa) harus ditetapkan atas asas adil dan layak serta dengan memperhatikan undang-undang perburuhan yang berlaku. Prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian dengan

sebaik-baiknya supaya balas jasa yang akan diberikan merangsang gairah dan kepuasan kerja karyawan.²⁵

d. Hubungan antara Kompensasi dan Kinerja

Menurut Mangkunegara “kompensasi sangat penting bagi karyawan maupun majikan hal ini dikarenakan kompensasi merupakan sumber penghasilan karyawan, kompensasi juga merupakan gambaran dari status sosial bagi karyawan”. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh pada kinerja karyawan, tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja karyawan. Organisasi yang menentukan tingkat kompensasi dengan mempertimbangkan standar kehidupan normal, akan memungkinkan karyawan bekerja dengan penuh semangat dan motivasi. Hal ini tingkat kepuasan kerja karyawan atau kinerja karyawan banyak dipengaruhi oleh tingkat kompensasi yang diberikan kepada karyawan.²⁶

e. Tarif Maxim per Km²⁷

1) Maxim Motor

Untuk perjalanan dalam kota tarif yang diberlakukan adalah Rp. 8000 mencakup 3,05 Km

²⁵ Jaka Santosa and Oki Rosanto, ‘Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Asuransi Bangun Askrida Cabang Jakarta’, *Aktiva - Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*, 3.2 (2019), h.21–30

²⁶ Dwianto, Purnamasari, and Tukini. ‘Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA’, h.215

²⁷ Infojek, “TARIF MAXIM,” *Https://Www.Infojek.Com/*, last modified 2022, <https://www.infojek.com/tarif-maxim-per-km/>.

pertama, tarif berikutnya Rp. 2100,00 per Km Untuk perjalanan antar kota, tarif yang dikenakan mulai dari Rp.8000 per 2 km pertama, tarif berikutnya Rp. 3000,00 per Km. biaya pulang pergi termasuk 2 Km selanjutnya Rp. 2100,00 per Km dengan biaya peninggian awal Rp. 2000 dan biaya tunggu gratis 5 menit lalu Rp.500 per menit.

2) Maxim Car

Tarif dalam kota mulai Rp.5000 termasuk 0.2 km perjalanan Tarif selanjutnya Rp.3900/km. Tarif pinggiran kota dari Rp.6000. Biaya sekali jalan Rp.4000/km Biaya pulang Rp.4000/km dengan biaya Peninggian awal Rp.2000 dan biaya tunggu 5 menit gratis selanjutnya Rp.500/menit.

3. Stres Kerja

a. Definisi

Stres kerja menurut Handoko adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka.²⁸

²⁸ Ade Agus Dima Purwa Diputra and Ida Bagus Ketut Surya, 'Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja

Stres kerja Menurut Chaudhry merupakan suatu gejala atau perasaan yang dapat timbul dalam diri seorang pekerja dan dapat memberikan dampak dalam suatu organisasi atau perusahaan, yang akan memberikan pengaruh terhadap kepuasan karyawan dan akan mempengaruhi kinerja karyawan.²⁹

Menurut Mangkunegara stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja tampak dari simpton antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan.³⁰

Menurut Ivancevich, stres berarti suatu tanggapan adaptif, ditengahi oleh perbedaan individual dan/atau proses psikologis, yaitu, suatu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi, atau kejadian eksternal

Karyawan Pt. Destination Asia Bali', *E-Jurnal Manajemen Unud*, 8.2 (2019), h.7986–8015.

²⁹ Ade Agus Diamo Purwa Diputra and Ida Bagus Ketut Surya, 'Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Destination Asia Bali', h.7992

³⁰ Pratiwi and Darmita. 'Pengaruh Kompensasi Finansial dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Mitra Driver Ojek Online Di Bali', h.125

yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang.³¹

b. Faktor-faktor penyebab stres kerja

Menurut Handoko faktor-faktor penyebab stres ada dua kategori yaitu:³²

- 1) Di dalam Pekerjaan (*On-the-job*) meliputi : Beban kerja yang berlebihan, tekanan atau desakan waktu, kualitas supervisi yang jelek, iklim politis yang tidak aman, umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai, wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab, kemenduaan peranan (*role ambiguity*), frustrasi, konflik antar pribadi dan antar kelompok, perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan, serta berbagai bentuk perubahan.
- 2) Di luar pekerjaan (*Of-the-job*) yang meliputi: kekhawatiran finansial, Masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak, masalah-masalah fisik, masalah-masalah perkawinan (misal, perceraian) Perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal, masalah-masalah pribadi lainnya, seperti kematian sanak saudara.

³¹ Mariskha Z, 'Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Surat Kabar Harian Lokal Di Kota Palembang', Jurnal Ilmiah Orasi Bisnis, 6.November (2011), h.36–45.

³² Mariskha Z, 'Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Surat Kabar Harian Lokal Di Kota Palembang', h.39

c. Dampak Stres Kerja

Menurut Anatan dan Ellitan dampak dari stres kerja terbagi menjadi dua yaitu:³³

1) Dampak Negatif

Dampak negatif ditinjau dari efek stres terhadap kesehatan yaitu menyebabkan gangguan baik mental (kognitif dan perilaku) maupun fisik yang menyerang stabilitas fungsi kerja organ tubuh. Selain itu stres memberikan dampak negatif pada karir karena bila stres berdampak pada penurunan dan stabilitas dan daya tahan tubuh maka kinerja individu akan menurun dan menghambat karir mereka.

2) Dampak Positif

Dampak positif dari stres kerja adalah dapat memicu perkembangan karir karena stressor bisa digunakan sebagai motivator juga untuk memacu peningkatan kinerja karyawan.

d. Pendekatan Stres Kerja

Pendekatan-pendekatan Stres Kerja Menurut Mangkunegara, pendekatan stres kerja ada empat, yaitu:³⁴

³³ Mariskha Z, 'Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Surat Kabar Harian Lokal Di Kota Palembang', h.39.

³⁴ Damrus and Ronal Donra Sihaloho, 'Pengaruh Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan Damrus', h.8

- 1) Pendekatan Dukungan Sosial (social support)
Pendekatan ini dilakukan melalui aktivitas yang bertujuan memberikan kepuasan sosial kepada karyawan. Misalnya, bermain game, lelucon dan bodor kerja.
- 2) Pendekatan Melalui Meditasi (meditation)
Pendekatan ini perlu dilakukan karyawan dengan cara berkonsentrasi ke alam pikiran, mengendorkan kerja otot dan menenangkan emosi. Meditasi ini dapat dilakukan selama dua periode waktu yang masing-masing 15-20 menit. Meditasi bisa dilakukan di ruangan khusus. Karyawan yang beragama Islam bisa melakukannya setelah shalat Dzuhur melalui doa dan zikir kepada Allah SWT.
- 3) Pendekatan Melalui Biofeedback Pendekatan ini dilakukan melalui bimbingan medis. Melalui bimbingan dokter, psikiater dan psikolog, sehingga diharapkan dapat menghilangkan stres yang dialaminya.
- 4) Pendekatan Kesehatan Pribadi (personal wellness programs) Pendekatan ini merupakan pendekatan preventif sebelum terjadinya stres. Dalam hal ini karyawan secara periode waktu yang kontinu memeriksa kesehatan, melakukan relaksasi otot, pengaturan gizi dan olahraga secara teratur.

4. Kemitraan

a. Mitra

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, arti kata mitra adalah teman, kawan kerja, pasangan kerja, rekan. Kemitraan mempunyai arti perihal hubungan atau jalinan kerja sama sebagai mitra.³⁵

Dalam Pasal 1 angka 13 UU No. 20 Tahun 2008 disebutkan bahwa: “Kemitraan adalah kerja sama dalam keterkaitan usaha, baik langsung maupun tidak langsung, atas dasar prinsip saling memerlukan, memperkuat, dan menguntungkan yang melibatkan pelaku Usaha Mikro, Kecil dan Menengah dengan Usaha Besar.”³⁶

Perjanjian elektronik antara perusahaan dan *driver* adalah Perjanjian Kerjasama Kemitraan. Perjanjian kemitraan merupakan perjanjian yang dikenal dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah dan Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 1997 tentang Kemitraan. Istilah tentang kemitraan berasal dari bahasa Inggris, yaitu “*partner*

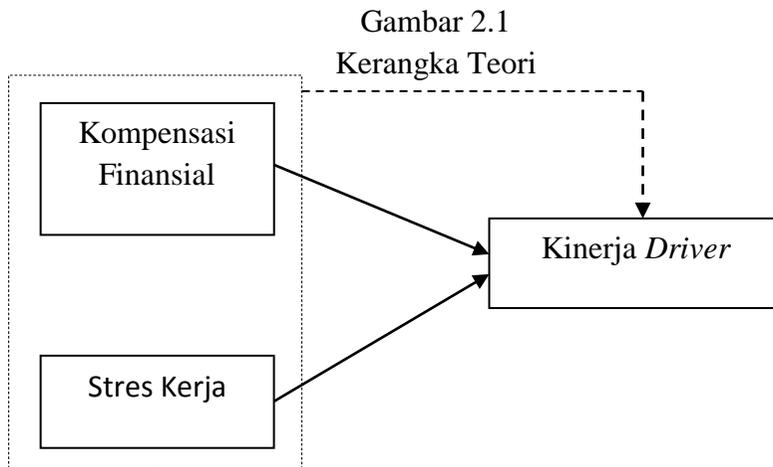
³⁵ Nursyamsu and A Abidin, ‘Analisis Motif Driver Ojek Online Dalam Menjalin Lebih Dari Satu Kemitraan Perspektif Etika Bisnis Islam Di Kota Palu’, *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 3.2 (2021).

³⁶ Oka Halilintarsyah, ‘Ojek Online, Pekerja Atau Mitra?’, *Jurnal Persaingan Usaha*, 2.September (2021), h.64–74

contract.” Kemitraan ini harus sama-sama saling menguntungkan antara pihak.³⁷

B. Kerangka Teori

Berdasarkan penelitian terdahulu, kajian teori dan permasalahan yang telah dikemukakan, maka berikut disajikan kerangka pemikiran teoritis yang dituangkan pada gambar berikut



Sumber : Bangun (2012), Mangkunegara (2010), Susilo (2007)

Keterangan :

----- = Berpengaruh secara simultan

————— = Berpengaruh secara parsial

³⁷ Mahlil Adriaman and Kartika Dewi Irianto, 'Implementasi Asas Perjanjian Kemitraan Antara Driver Ojek Online Dengan PT. Gojek Indonesia', *Pagaruyuang Law Journal*, 4.2 (2021), h.263–72

C. Hipotesis Penelitian

Adapun yang menjadi hipotesis/dugaan sementara pada penelitian ini yaitu:

1. H1 : Kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap kinerja *driver* secara parsial.
2. H2 : Stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja *driver* secara parsial.
3. H3 : Kompensasi finansial dan stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja *driver* secara simultan (bersama).

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2012:55) bentuk penelitian metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif, dimana dapat diartikan sebagai suatu pernyataan penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih.³⁸ Tujuan penelitian asosiatif adalah untuk mengetahui pengaruh antara kompensasi finansial dan stres kerja terhadap kinerja *driver* maxim Bengkulu.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yaitu pendekatan ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya dengan memusatkan perhatian pada variabel-variabel serta hubungan antara variabel satu dengan variabel lainnya. Penelitian dengan pendekatan kuantitatif menekankan analisis pada data numerik (angka) yang kemudian dianalisis dengan metode statistik yang sesuai. Biasanya, penelitian kuantitatif digunakan dalam penelitian inferensial untuk menguji hipotesis. Hasil uji statistik dapat menyajikan signifikansi hubungan yang dicari. Sehingga, arah hubungan yang diperoleh bergantung pada hipotesis dan hasil uji statistik, bukan logika

³⁸ Prof. Dr. Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Bisnis.. Bandung: Alfabeta., h.55

ilmiah. Tujuannya adalah mengadakan verifikasi yaitu mengetes teori-teori dengan perantara hipotesis dengan menggunakan teknik statistik.³⁹

B. Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan kepada mitra *driver* Maxim yang berada di daerah kota Bengkulu. Waktu penelitian dilaksanakan pada September sampai dengan Desember 2021

C. Informan Penelitian

Adapun yang menjadi informan yang menyediakan data/informasi yang diperlukan dalam penelitian ini yaitu:

- 1. Populasi**, adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudia ditarik kesimpulannya, jadi populasi bukan hanya orang, tetapi jug obyek dan benda benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu.⁴⁰ Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah mitra *driver* Maxim yang berada di Bengkulu yang

³⁹ Hardani, S.Pd., M.Si., dkk. *Metode Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif*, ed. by AK Husnu Abadi, A.Md., ke 1 (Mataram: CV. Pustaka Ilmu, 2020).

⁴⁰ Prof. Dr. Sugiyono.2016. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung. Alfabeta, Cv., h.119

berjumlah 10000 orang yang tergabung dengan kisaran 200-500 orang yang aktif sebagai *driver*.

- 2. Sampel**, sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili).⁴¹

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *incidental sampling* yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan/insidental bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data.⁴² Jika orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data, sehingga angket bisa didistribusikan melalui angket daring google docs yang disebarluaskan ke mitra melalui Aplikasi *Whatsapp*. Kuesioner penelitian ini disebarkan kepada 50 mitra *driver* Maxim yang masih aktif di kota Bengkulu.

⁴¹ Prof. Dr. Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, DAN R&D*. Bandung : Alfabeta., h.81

⁴² Prof. Dr. Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung., h.126

3. Variabel Penelitian, adapun yang menjadi variabel dalam penelitian ini yaitu:⁴³

- a. Variabel bebas (*independent variable*), adalah variabel yang menjadi penyebab atau memiliki kemungkinan teoritis berdampak pada variabel lain. Variabel bebas umumnya dilambangkan dengan huruf X. Yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini adalah Kompensasi Finansial (X_1) dan Stres Kerja (X_2)
- b. Variabel tak bebas (*dependent variable*) adalah variabel yang secara struktur berpikir keilmuan menjadi variabel yang disebabkan oleh adanya perubahan variabel lainnya. Variabel tak bebas ini menjadi. “...primary interest to the researcher” atau persoalan pokok bagi si peneliti, yang selanjutnya menjadi objek penelitian. Variabel tak bebas umumnya dilambangkan dengan huruf Y. Yang menjadi variabel tak bebas dalam penelitian ini adalah Kinerja *Driver* (Y)

D. Sumber Data

Dalam pengumpulan data penulis menggunakan dua sumber pokok dalam pengumpulan data, yakni sumber primer dan sekunder.

1. Data primer, data penelitian yang diperoleh langsung dari sumbernya dengan melakukan pengukuran, menghitung

⁴³ *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta. CV. Pustaka Ilmu., h.305-306

sendiri dalam bentuk kuesioner, observasi, wawancara dan lain-lain.

a. Wawancara, Sumber data yang diperoleh dalam penelitian ini adalah melakukan wawancara langsung kepada pihak Kantor Maxim cabang Bengkulu mengenai berbagai informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

b. Kuesioner berbasis web, penyebaran kuesioner berbasis web ini menggunakan situs *Google* yang menyediakan fitur untuk penelitian atau *Google form*, disebarikan dengan menggunakan alamat situsnya dan jawaban responden akan diterima melalui *e-mail* responden masing-masing. Kuesioner ini berisi pertanyaan-pertanyaan tertutup menggunakan skala Likert 1-5 dengan menggunakan pernyataan berskala. Jawaban untuk setiap instrument skala likert mempunyai gradasi dari negatif sampai positif. Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban tersebut diberi skor mulai dari sangat tidak setuju dengan nilai 1 dan sangat setuju dengan nilai 5.⁴⁴

2. Data sekunder, data yang tersedia sebelumnya yang dikumpulkan dari sumber-sumber tidak langsung atau tangan kedua yang sifatnya melengkapi atau mendukung data primer. Sumber data diperoleh dari buku, jurnal, dan

⁴⁴ Hardani, S.Pd., M.Si., dkk. *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta. CV. Pustaka Ilmu., h.390-391

website mengenai informasi tentang pengaruh kompensasi finansial dan stres kerja terhadap kinerja *driver* Maxim serta penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan.⁴⁵ Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara dan kuesioner. Wawancara dilakukan langsung kepada CS dari kantor cabang Maxim di kota Bengkulu dengan beberapa pertanyaan yang telah disiapkan yang berkaitan dengan permasalahan dalam penelitian. Sedangkan kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner tertutup yang jawabannya sudah tersedia yang terdiri dari sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

Data kuesioner yang dikumpulkan dari responden kemudian diukur dengan skala pengukuran instrument. Untuk menentukan nilai dari kuesioner maka menggunakan skala likert. Setiap item dari kuesioner memiliki 5 jawaban dengan masing – masing nilai atau skor yang berbeda. Berikut ini nilai atau skor penilaian dari setiap pernyataan dalam kuesioner yang dijawab oleh responden:

⁴⁵ Prof. Dr. Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung., h.308

Tabel 3.1
Skor Penilaian Kuesioner Skala Likert

Skor Penilaian Kuesioner Dengan Skala Likert		
No	Pilihan Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

F. Teknik Analisis Data

Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

1. Analisis Statistik Deskriptif

Teknik/metode yang digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif. Menurut Sugiyono menyatakan bahwa analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.⁴⁶

⁴⁶ Prof. Dr. Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung., h.199

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis yang digunakan adalah model regresi linier berganda. Analisis regresi berganda dalam penelitian ini bertujuan untuk mengukur efek dua atau lebih variabel independen pada variabel dependen tunggal yang diukur pada skala rasio. Adapun bentuk umum persamaan regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :⁴⁷

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$
⁴⁸

Keterangan :

Y : Kinerja *Driver* α : Konstanta

X₁ : Kompensasi Finansial ε : residual/error

X₂ : Stres Kerja

β_1, β_2 : Besaran koefisien dari masing-masing variabel

⁴⁷ Hardani, S.Pd., M.Si., dkk. *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif. Yogyakarta*. CV. Pustaka Ilmu., h.394

⁴⁸ Prof. Dr. Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung., h.253

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

Gambaran umum objek penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan keadaan atau kondisi profil dari objek penelitian yang akan memberi informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian

1. Jenis Kelamin

Tabel 4.1

Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
Laki-laki	50	100%
Perempuan	0	0%
Total	50	100%

Sumber : Data diolah, 2022.

Berdasarkan data tabel 4.1 dapat diketahui bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 50 orang dengan persentase sebesar 100% sedangkan jenis kelamin perempuan tidak ada sama sekali. Dari keterangan diatas dapat disimpulkan bahwa *driver* Maxim Bengkulu didominasi oleh kaum laki-laki, dari 50 responden yang diambil tidak ada *driver* maxim yang berjenis kelamin perempuan.

2. Umur

Tabel 4.2

Jumlah Responden Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah Responden	Persentase (%)
20-29 Tahun	40	86%
30-39 Tahun	9	12%
40-49 Tahun	1	2%
Total	50	100%

Sumber : Data diolah, 2022.

Berdasarkan data tabel 4.2 dapat diketahui bahwa umur responden yang berkisar pada 20-29 tahun berjumlah 40 orang atau sebesar 86%, yang berumur 30-39 tahun berjumlah 9 orang atau sebesar 12% dan responden yang berumur 40-49 tahun hanya berjumlah 1 orang atau sebesar 2%. Dari keterangan diatas maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata umur *driver* Maxim paling banyak, berkisar pada umur 20-29 tahun.

3. Pendidikan

Tabel 4.3

Jumah Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
SMA/SLTA	38	52%

S1	12	46%
S2	0	0%
Total	50	100%

Sumber : Data diolah, 2022.

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa jumlah responden dengan tingkat pendidikan SMA/SLTA sebanyak 26 orang atau sebesar 52%, responden dengan tingkat pendidikan S1 sebanyak 23 orang atau sebesar 46%, dan 1 orang responden menjawab dengan kategori lainnya atau sebesar 2% dari keterangan diatas dapat disimpulkan bahwa *driver* Maxim di Bengkulu didominasi paling banyak oleh *driver* dengan tingkat pendidikan SMA/SLTA.

4. Lama Bermitra Kerja

Tabel 4.4

Jumlah Responden Berdasarkan Lama Bermitra Kerja

Lama bermitra kerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
< 1 Tahun	36	72%
>1 Tahun	14	28%
Total	50	100%

Sumber : Data diolah, 2022.

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa mitra *driver* yang bekerja kurang dari 1 tahun sebanyak 36 orang atau sebesar 72% dan mitra *driver* yang bekerja lebih dari 1 tahun sebanyak 14

orang atau sebesar 28%. Hal ini menunjukkan bahwa dari 50 responden yang diambil merupakan *driver* Maxim di kota Bengkulu yang bekerja belum genap atau kurang dari 1 tahun atau *driver* baru.

5. Jenis Kendaraan

Tabel 4.5
Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kendaraan

Jenis Kendaraan	Jumlah Responden	Persentase (%)
Mobil	12	76%
Motor	38	24%
Total	50	100%

Sumber : Data diolah, 2022.

Dari data tabel diatas dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa dari 50 *driver* Maxim yang menjadi responden, paling banyak didominasi oleh *driver* maxim dengan kendaraan bermotor yang berjumlah 38 orang atau sebesar 76% sedangkan *driver* maxim dengan kendaraan mobil hanya berjumlah 12 orang atau sebesar 24%.

B. Hasil Penelitian

Berdasarkan penyebaran kuesioner yang dilakukan peneliti, maka diperoleh data tanggapan responden yang dikategorikan berdasarkan kecil besarnya nilai rata-rata tanggapan responden terhadap range yang diolah secara kuantitatif untuk mengetahui pengaruh Kompensasi Finansial dan Stres Kerja terhadap kinerja *driver* maxim di Kota Bengkulu.

1. Penentuan Range

Penelitian ini menggunakan metode kuesioner berbasis web, berisi pertanyaan-pertanyaan tertutup yang menggunakan skala Likert dengan bobot tertinggi ditiap pertanyaan adalah 5 dan bobot terendah adalah 1. Dengan jumlah responden sebanyak 50 orang maka range dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$\text{Range} = \frac{\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}}{5}$$

$$\begin{aligned} \text{Skor tertinggi} &= 50 \times 5 \\ &= 250 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Skor Terendah} &= 50 \times 1 \\ &= 50 \end{aligned}$$

Sehingga range untuk hasil penelitian yaitu:

$$\begin{aligned} \text{Range} &= \frac{250 - 50}{5} \\ &= 40 \end{aligned}$$

Tabel 4.6
Kategori Skor Variabel Penelitian

No	Skor	Kategori
1	210-250	Sangat Tinggi
2	170-210	Tinggi
3	130-170	Cukup
4	90-130	Rendah
5	50-90	Sangat Rendah

Sumber : Data diolah, 2022

2. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Berikut adalah hasil analisis deskripsi pada variabel penelitian berdasarkan hasil pengolahan data kuesioner dengan SPSS sehingga didapat skor sesuai dengan tabel 4.6 diukur berdasarkan rata-rata jumlah data kuesioner masing-masing variabel.

a. Deskripsi Variabel Kompensasi Finansial (X1)

Tabel 4.7
Tanggapan Responden Terhadap Kompensasi Finansial

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Jumlah
		STS	TS	N	S	SS	
		1	2	3	4	5	
1	Kebijakan mengenai tarif yang diberikan maxim sudah tepat	0	3	8	34	5	191

2	Penghasilan menjadi <i>driver</i> maxim dapat memenuhi kebutuhan saya	0	4	11	31	4	185
3	Tarif dari maxim yang ditetapkan sesuai dengan fasilitas yang diberikan	0	6	12	30	2	178
4	Penghasilan dari ojek online prioritas lebih menguntungkan dari pada yang normal dan tidak prioritas	0	2	6	38	4	194
5	Kompensasi finansial yang didapat mitra <i>driver</i> tidak sesuai dengan stres kerja yang dihadapi	0	4	14	26	6	184
6	Semakin bertambah jumlah mitra <i>driver</i> , semakin menurunnya kompensasi finansial yang didapat mitra <i>driver</i>	0	2	6	32	10	200

7	Kompensasi finansial yang saya dapatkan perharinya stabil	0	5	13	25	7	184
8	Penghasilan dari menjadi <i>driver</i> maxim masih belum cukup untuk kebutuhan sehari-hari	0	4	8	19	19	203
Rata-Rata							190,0

Sumber : Hasil olah data SPSS.

Berdasarkan hasil data di atas dapat disimpulkan (1) pernyataan yang paling mempengaruhi kinerja dalam variabel kompensasi finansial adalah nomor 8 dan nomor 6 yaitu penghasilan dari menjadi *driver* Maxim masih belum cukup untuk kebutuhan sehari-hari dikarenakan jumlah mitra *driver* yang semakin bertambah mengakibatkan kurangnya kompensasi finansial yang diterima. (2) kategori skor tanggapan responden terhadap Kompensasi Finansial berada pada range kedua yakni tinggi sesuai tabel 4.6. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan-pernyataan yang tertuang di dalam kuesioner terkait dengan kompensasi finansial.

b. Deskripsi Variabel Stres Kerja (X2)

Tabel 4.8
Tanggapan Responden Terhadap Stres Kerja

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Jumlah
		STS	TS	N	S	SS	
		1	2	3	4	5	
1	Kurangnya penghasilan menjadi <i>driver</i> maxim, membuat saya mencari pemasukan lain.	0	1	9	17	23	212
2	Sulitnya mencari pelanggan ketika menjadi <i>driver</i> maxim yang bukan prioritas.	0	1	10	30	9	197
3	Persaingan <i>driver</i> yang semakin banyak membuat saya harus kerja keras.	0	1	6	31	12	204

4	Saya sering merasa lelah bekerja sebagai <i>driver</i> karena bekerja diluar ruangan dalam waktu yang lama.	0	1	9	33	7	196
5	Kondisi cuaca yang sering berubah-ubah membuat saya terkendala mendapatkan konsumen	0	3	5	30	12	201
6	Saya mudah mengalami pusing bila segera tidak mendapatkan orderan.	0	3	13	28	6	190
7	Pikiran saya tetap tenang meskipun tidak segera mendapatkan orderan.	0	6	14	26	4	178
8	Saya sering kurang tidur karena harus mengejar target	0	2	17	25	6	185

	sampai larut malam.						
9	Saya merasa sangat sulit dalam mencapai target bonus harian	0	1	10	33	6	183
10	Jalanan yang macet membuat kepala saya pusing saat bekerja.	0	2	2	36	10	204
Rata-Rata							195

Sumber : Hasil olah data SPSS.

Berdasarkan hasil data di atas dapat disimpulkan (1) kategori skor tanggapan responden terhadap Stres Kerja berada pada range kedua yakni tinggi sesuai tabel 4.6. Hal ini berarti responden setuju dengan pernyataan-pernyataan yang tertuang di dalam kuesioner terkait dengan stres kerja. (2) pernyataan stres kerja yang paling mempengaruhi kinerja adalah pernyataan no 1 yaitu kurangnya penghasilan menjadi *driver* maxim, membuat saya mencari pemasukan lain.

c. Deskripsi Variabel Kinerja (Y)

Tabel 4.9
Tanggapan Responden Terhadap Kinerja *Driver*

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Jumlah
		STS	TS	N	S	SS	
		1	2	3	4	5	

1	Saya mampu bekerja mencapai/melebihi target	0	4	6	36	5	195
2	Saya mampu meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan.	0	2	4	32	12	204
3	Saya mampu berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan.	0	3	4	32	11	201
4	Saya mampu mengambil orderan pelanggan 10-20 Orderan/hari.	0	3	6	35	6	182
5	Saya mampu bekerja dari pagi sampai sore.	0	1	4	29	16	210
6	Saya selalu berusaha dengan serius menyelesaikan pekerjaan sampai	0	2	2	34	12	231

	tuntas.						
7	Saya merasa melakukan hal-hal kreatif untuk mendukung penyelesaian setiap pekerjaan.	0	2	3	34	11	204
8	Saya merasa bahwa saya bangga dengan prestasi kerja yang dapat dicapai.	0	1	6	31	12	204
9	Saya cepat dalam bertindak/mengambil keputusan.	0	3	3	29	15	206
10	Saya dapat menggunakan waktu dengan efektif & efisien.	0	2	4	25	19	211
Rata-Rata							203,8

Sumber : Hasil olah data SPSS 26.

Berdasarkan hasil data di atas dapat disimpulkan bahwa (1) kategori skor tanggapan responden terhadap Kinerja *Driver Maxim* berada pada range kedua yakni tinggi. Hal ini berarti responden setuju dengan

pernyataan-pernyataan yang tertuang di dalam kuesioner terkait dengan Kinerja *driver*. (2) pernyataan yang paling mempengaruhi tingkat kinerja *driver* adalah no 6 yaitu saya selalu berusaha dengan serius menyelesaikan pekerjaan sampai tuntas, artinya usaha, tanggung jawab dan profesionalisme seseorang dalam pekerjaan berperan penting dalam meningkatkan kinerja seseorang.

3. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini bertujuan untuk mengukur efek dua atau lebih variabel independen pada variabel dependen tunggal yang diukur pada skala rasio.⁴⁹

Tabel 4.10
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
		1	(Constant)	.788		
	Kompensasi Finansial	.676	.125	.547	5.410	.000
	Stres Kerja	.492	.106	.469	4.640	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data yang diolah menggunakan SPSS 26.0 (2021)

⁴⁹ Hardani, S.Pd., M.Si., dkk. *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta. CV. Pustaka Ilmu., h.394

Berdasarkan hasil data yang telah diperoleh dari koefisien regresi diatas dapat dibuat suatu persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0.788 + 0,676 + 0,492$$

Dimana:

Y = Kinerja *Driver*

X1 = Kompensasi Finansial

X2 = Stres Kerja

Interpretasi dari persamaan tersebut adalah :

a. $Y = 0,788$

Nilai konstanta sebesar 0,788, maka hal ini dapat dikatakan bahwa apabila variabel kompensasi finansial (X1), stres kerja (X2), adalah konstanta (tidak berubah), maka kinerja *driver* (Y) sebesar 0,788

b. $X1 = 0,676$

Nilai koefisien dari variable X1 adalah positif dan signifikan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien sebesar 0,676 dan signifikansi menunjukkan angka 0,000 yang berarti lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Berdasarkan data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa setiap peningkatan variabel kompensasi finansial (X1) akan diikuti oleh peningkatan Kinerja *Driver* .

c. $X^2 = 0,492$

Nilai koefisien dari variabel X^2 adalah positif dan signifikan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien sebesar 0,458 dan signifikansi menunjukkan angka 0,000 yang berarti lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Berdasarkan data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa setiap peningkatan variabel stres kerja (X^2) akan diikuti oleh peningkatan Kinerja *Driver*. Artinya stres kerja yang dialami *driver* masih dalam kendali atau masih dianggap wajar, misalnya karena banyak pesaing *driver* maka pelanggan akan berkurang hal ini merupakan konsekuensi yang sudah diketahui dan merupakan tantangan yang harus dihadapi oleh setiap *driver* Maxim, sehingga stres kerja yang dialami tidak mempengaruhi kinerja *driver*.

4. Uji Hipotesis

a. Uji T (Parsial)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Dengan tingkat signifikansi (α) 5% dari $df = n-K-1$ diperoleh nilai T_{tabel} , kemudian nilai T_{tabel} dibandingkan dengan nilai thitung yang diperoleh. Dengan membandingkan kedua nilai t tersebut, maka akan diketahui pengaruhnya,

yaitu dapat diterima atau ditolaknya hipotesis. Kriteria pengujian :⁵⁰

- 1) $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikansi > 0.05 . H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.
- 2) $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau signifikansi < 0.05 . H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel independen tidak mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

Tabel 4.11
Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
		1	(Constant)	.788	5.648	
	Kompensasi Finansial	.676	.125	.547	5.410	.000
	Stres Kerja	.492	.106	.469	4.640	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data yang diolah menggunakan SPSS 26.0 (2021)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai T_{tabel} untuk $N = 50$ adalah 2,011 dan nilai T_{hitung} untuk Variabel kompensasi finansial 5,410 dengan nilai signifikansi 0,000, untuk variabel stres kerja nilai

⁵⁰ Bagus Nurcahyo and Riskayanto Riskayanto, 'Analisis Dampak Penciptaan Brand Image Dan Aktifitas Word of Mouth (Wom) Pada Penguatan Keputusan Pembelian Produk Fashion', h.19

T_{hitung} sebesar 4,640 dengan nilai signifikansinya 0,000 sehingga dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a) Kompensasi Finansial, nilai T_{hitung} 5,410 > 2,011 nilai T_{tabel} dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 sehingga hipotesis diterima, artinya secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi Finansial dan Kinerja *Driver*, dengan demikian H1 diterima.
- b) Stres kerja, nilai T_{hitung} 4,640 > 2,011 nilai T_{tabel} dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 sehingga hipotesis diterima, artinya secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Stres Kerja dan Kinerja *Driver*, dengan demikian H2 diterima.

b. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen. Dengan tingkat signifikan (α) yang digunakan adalah 5%, distribusi F dengan derajat kebebasan ($\alpha; K-1, n-K-1$). Kriteria pengujian :⁵¹

- 1) $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau signifikansi > 0.05. H_0 diterima, artinya variabel independen secara serentak atau

⁵¹ Bagus Nurcahyo and Riskayanto Riskayanto, 'Analisis Dampak Penciptaan Brand Image Dan Aktifitas Word of Mouth (Wom) Pada Penguatan Keputusan Pembelian Produk Fashion', h.20.

bersamaan tidak mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

- 2) $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau signifikansi < 0.05 . H_0 ditolak, artinya variabel independen secara serentak atau bersama-sama mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

Tabel 4.12
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	659.970	2	329.985	25.424	.000 ^b
	Residual	610.030	47	12.979		
	Total	1270.000	49			
a. Dependent Variable: TotalY						
b. Predictors: (Constant), TOTALX2, TotalX1						

Sumber: Data yang diolah menggunakan SPSS 26.0 (2021)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai F_{hitung} adalah 25,424 dengan nilai signifikansinya 0,000 sehingga nilai F_{hitung} $25,424 > 3,19 F_{tabel}$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan variabel kompensasi finansial (X1) dan Stres Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja *driver* (Y) secara simultan (bersama) sehingga H3 diterima.

5. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah teknik statistik yang digunakan untuk mencari pengaruh (varians) variabel tertentu terhadap (varians) variabel lain dengan melihat nilai *AdjustedR*².⁵²

Tabel 4.13
Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.721 ^a	.520	.499	3.603
a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Kompensasi Finansial				

Sumber: Data yang diolah menggunakan SPSS 26.0 (2021)

Berdasarkan pada tabel di atas, diperoleh koefisien determinasi Adjusted R Square sebesar 0,499 dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel bebas stres kerja dan kompensasi finansial sebesar 49,9%, sedangkan sisanya 50,1% dipengaruhi oleh variabel - variabel lain di luar model regresi.

⁵² Prof. Dr. Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung., h.207

C. Pembahasan

Berdasarkan karakteristik responden dan hasil penelitian diatas, maka dapat dihasilkan penelitian sebagai berikut :

1. Pengaruh Kompensasi Finansial (X1) Terhadap Kinerja (Y) *Driver* Maxim di Kota Bengkulu.

Berdasarkan hasil penelitian Uji hipotesis secara parsial (uji t) nilai Thitung untuk variabel Kompensasi Finansial (X1) adalah sebesar 5,410 dengan nilai signifikansinya 0,000 sehingga nilai Thitung $5,410 > 2,011$ nilai Ttabel dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *driver* Maxim di kota Bengkulu.

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh (Celine, Cut Fitri Rostina, dkk, 2021) dengan judul “Pengaruh Stress Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tanimas Edible Oil Medan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja, kompetensi dan kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja karyawan.

Pembahasan hasil ini juga sama dengan teori dari Bangun bahwa, kompensasi menjadi stimulus yang akan membuat karyawan bersemangat dalam menjalankan pekerjaan dan mengurangi perputaran tenaga kerja.

2. Pengaruh Stres Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y) *Driver* Maxim di Kota Bengkulu.

Berdasarkan hasil penelitian Uji hipotesis secara parsial (uji t) nilai Thitung untuk variabel Stres Kerja (X2) adalah sebesar 4,640 dengan nilai signifikansinya 0,000 sehingga nilai Thitung $4,640 > 2,011$ nilai Ttabel dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *driver* Maxim di kota Bengkulu. Artinya stres kerja yang dialami *driver* masih dalam kendali atau masih dianggap wajar, misalnya karena banyak pesaing *driver* maka pelanggan akan berkurang hal ini merupakan konsekuensi yang sudah diketahui dan merupakan tantangan yang harus dihadapi oleh setiap *driver* Maxim, sehingga stres kerja yang dialami tidak menurunkan kinerja *driver*.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hasrudy Tanjung dan Laila Mawaddah Putri, 2021) dengan judul “Pengaruh Stress Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari uraian dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, kesimpulan dari penelitian ini didasarkan pada hasil analisis data yang telah dilakukan dan dikaitkan dengan masalah penelitian yang telah dirumuskan dari berbagai pembahasan yang dibahas sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan tabel 4.7 tanggapan responden pada item pernyataan kompensasi finansial yang paling mempengaruhi kinerja adalah pada item pernyataan nomor 8 yaitu Penghasilan dari menjadi *driver* Maxim masih belum cukup untuk kebutuhan sehari-hari dan diikuti item pernyataan nomor 6 Semakin bertambah jumlah mitra *driver*, semakin menurunnya kompensasi finansial yang didapat mitra *driver*, sehingga timbul rasa kurang semangat. Hal ini berarti dengan semakin bertambahnya jumlah *driver* baik itu dari Maxim ataupun dari platform lain, akan mengurangi penghasilan yang diterima dikarenakan semakin ketatnya persaingan antar mitra *driver* dalam mendapatkan pelanggan.
2. Berdasarkan tabel 4.8 tanggapan responden terhadap stres kerja yang paling mempengaruhi kinerja seseorang adalah pada item pernyataan nomor 1 yaitu kurangnya

penghasilan menjadi *driver* Maxim, membuat saya mencari pemasukan lain.

3. Berdasarkan tabel 4.9 tanggapan responden terhadap kinerja, pernyataan yang paling mempengaruhi tingkat kinerja *driver* adalah no 6 yaitu saya selalu berusaha dengan serius menyelesaikan pekerjaan sampai tuntas, artinya usaha, tanggung jawab dan profesionalisme seseorang dalam pekerjaan berperan penting dalam meningkatkan kinerja seseorang.
4. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai R^2 sebesar 0.499. hal ini berarti bahwa 49,9% yang menunjukkan bahwa kinerja *Driver* dipengaruhi oleh variabel kompensasi finansial dan stres kerja sedangkan sisanya sebesar 50,1% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar model regresi yang diteliti dalam penelitian ini.
5. Secara parsial Kompensasi Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *driver* Maxim di Kota Bengkulu hal ini sesuai dengan kesimpulan pada no.1 apabila kompensasi yang diterima sedikit maka kinerja seseorang akan menurun. Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini ditunjukkan dari hasil perhitungan yaitu nilai koefisien regresi Kompensasi Finansial sebesar 0,676 dan nilai signifikan yang berada dibawah 0,05 yaitu sebesar 0,000. Sedangkan nilai koefisien regresi Stres

kerja sebesar 0,492 dan nilai signifikan yang berada dibawah 0,05 yaitu sebesar 0,000.

6. Secara simultan Kompensasi finansial dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *driver* Maxim di kota Bengkulu. Hal ini ditunjukkan dari hasil perhitungan yaitu nilai

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan, maka saran atau rekomendasi yang dapat diberikan sehubungan dengan judul yaitu Pengaruh Kompensasi Finansial dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Mitra *Driver* Maxim di Kota Bengkulu adapun saran yang di uraikan yaitu sebagai berikut:

1. Perusahaan agar kiranya meningkatkan fitur bonus dalam aplikasi yang disediakan perusahaan serta memperbaiki sistem penentuan penumpang untuk *driver* agar menimbulkan motivasi bagi *driver* untuk meningkatkan kinerjanya.
2. *Driver* harus selalu mematuhi tata tertib yang telah ditetapkan oleh Perusahaan demi kepentingan perusahaan begitu juga dengan perusahaan agar kiranya memberikan fasilitas yang memadai.

DAFTAR PUSTAKA

- Adam, Vebri, Jeni Wulandari, and Hani Damayanti Aprillia, 'Analisis Beban Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Driver Gojek Di Bandar Lampung', *Jurnal Perspektif Bisnis*, 3.2 (2020), 106–16
- Adriaman, Mahlil, and Kartika Dewi Irianto, 'Implementasi Asas Perjanjian Kemitraan Antara Driver Ojek Online Dengan PT. Gojek Indonesia', *Pagaruyuang Law Journal*, 4.2 (2021), 263–72
- Anis, Muhammad, and Sulastris Irbayuni, 'Jurnal Sains Manajemen Volume. 7 No. 2 Tahun. 2021', *Jurnal Sains Manajemen*, 7.2 (2021), 89–96
- Celine, Cut Fitri Rostina, Vinny Dessywati, Darwin, and Valentino Guandinata, 'Pengaruh Stress Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tanimas Edible Oil Medan', *Jurnal Ekonomi*, 15.4 (2021), 453–67
- Dewi, A. A. Sagung Kartika, and I Made Garbadinata Dwipayana, 'Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Pt Karang Bali Asli Tur', *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5.3 (2016), 1542–71
- Diputra, Ade Agus Diama Purwa, and Ida Bagus Ketut Surya, 'Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan PT. Destination Asia Bali', *e-jurnal manajemen unud*, 8.2 (2019), 7986–8015
- Dwianto, Agung Surya, Pupung Purnamasari, and Tukini Tukini, 'Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA', *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 2.2 (2019), 209–23
- H.S, Sufyati, and Muhamad Ujang Hudromi, 'Analisis Pengaruh Motivasi, Stres Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pilot Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Wings Abadi Airlines', *jurnal ilmiah dan akuntansi keuangan*, 4.1 (2021), 222–35
- Halilintarsyah, Oka, 'Ojek Online, Pekerja Atau Mitra?', *Jurnal*

- Persaingan Usaha*, 2.September (2021), 64–74
- Hardani, S.Pd., M.Si, M.Si Nur Hikmatul Auliya, Grad.Cert.Biotech Helmina Andriani, Apt Roushandy Asri Fardani, S.Si., M.Pd Jumari Ustiawaty, S.Si., M.Si Evi Fatmi Utami, M.Farm., and M.I.Kom Dhika Juliana Sukmana, S.Si., M.Sc Ria Rahmatul Istiqomah, *Metode Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif*, ed. by AK Husnu Abadi, A.Md., ke 1 (Mataram: CV. Pustaka Ilmu, 2020)
- Ismantara, Wishnuwardhana R, and Fransisca Desiana Pranatasari, ‘Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Nonfinansial Terhadap Tenaga Kerja Perusahaan (Studi Pada Spbu Bs Group)’, 15.1 (2019), 63–72
- Marliani, Mita, Tommy Parengkuan, and Victor Lengkong, ‘Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung, Kompensasi Finansial Tidak Langsung Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Manado’, *Jurnal EMBA*, 4.4 (2016), 1108–17
- Maulina, Nailissyifa, Suryadi Poerbo, and Farouk Umar, ‘Pengaruh Pengetahuan Pajak, Persepsi Atas Efektifitas Sistem Perpajakan Dan Sanksi Pajak Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Pph Pasal 21 Dalam Melapor Spt (Studi Pada Dosen ASN Di Politeknik Negeri Semarang) Maulina’, *Jurnal JOBS*, 5.1 (2019), 63–72
- Muhamad Ekhsan, and Burhan Septian, ‘Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan’, *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1.1 (2021), 11–18
- MUTHOLIB, ‘PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA’, *Liabilities Jurnal Pendidikan Akuntansi*, 2.3 (2019), 222–36
- Nurchayyo, Bagus, and Riskayanto Riskayanto, ‘Analisis Dampak Penciptaan Brand Image Dan Aktifitas Word of Mouth (Wom) Pada Penguatan Keputusan Pembelian Produk Fashion’, *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis*, 3.1 (2018), 14
- Nursyamsu, and A Abidin, ‘Analisis Motif Driver Ojek Online Dalam Menjalin Lebih Dari Satu Kemitraan Perspektif Etika

- Bisnis Islam Di Kota Palu', *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 3.2 (2021)
- Oscar, Bhebeb, and Diah Sumirah, 'Pengaruh Grooming Pada Customer Relations Coordinator (CRC) Terhadap Kepuasan Pelanggan Di PT Astra International TBK Toyota Sales Operation (Auto2000) Pasteur', *Jurnal Bisnis Dan Pemasaran*, 9.1 (2019), 1–11
- Praptiestrini, 'Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi (Study Pada Mitra Driver Go-Jek Di Surakarta)', *Jurnal Mutiara Madani*, 06.2 (2018), 163–81
- Pratiwi, Ni Ketut Dian, and Made Yudi Darmita, 'Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Mitra Driver Ojek Online Di Bali', *Journal Research Management (JARMA)*, 02.1 (2020), 90–101
- Rizal, Moch., and Fensi Handayani, 'Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sahabat Prima Sukses', 11.1 (2021), 55–66
- Santosa, Jaka, and Oki Rosanto, 'Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Bangun Askrida Cabang Jakarta', *Aktiva - Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*, 3.2 (2019), 21–30
- Setyaningsih, Erlin, Ego Ismawan, and Taufik Hidayat, 'Analisa Tingkat Kepuasan Pelanggan Transportasi Online Maxim Di Balikpapan', *STMIK Borneo Internasional*, 2018, 33–38
- SUPRIHATI, 'Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati Di Sragen', *Jurnal Paradigma*, 12.01 (2014), 93–112
- Tanjung, Hasrudy, and Laila Mawaddah Putri, 'Pengaruh Stress Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara Hasrudy Tanjung 1, Laila Mawaddah Putri 2', *SiNTESa: Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora 2021*, 2021, 888–98
- Z, Mariskha, 'Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Surat Kabar Harian Lokal Di Kota Palembang', *Jurnal Ilmiah Orasi Bisnis*, 6.November (2011), 36–45

L
A
M
P
I
R
A
N

JURNAL CAKRAWALA ILMIAH

<http://bajangjournal.com/index.php/JCI>

Letter Of Acceptance

Number:12/BI/JCI/XIII/2022

January 12, 2022

The Editor in Jurnal Cakrawala Ilmiah stated that:

Name : Muhammad Firza Fernanda¹, Verdi Mardiansyah², Razi Dharmawan Putra³, Dr. Desi Isnaini, MA⁴, Adi Setiawan, Lc., M.E.I⁵
Institution : ¹²³⁴⁵UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu, Indonesia
ID Manuscript : 857
Accepted : January, 12, 2022
Publish : Vol.1 No.6 February 2022

The name mentioned has sent the article on Des 9, 2021 entitled "Analisis Kompensasi Finansial Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Driver Maxim Bengkulu Dalam Memenuhi Kebutuhan Hidup" and has been deemed worthy of filling out the Jurnal Cakrawala Ilmiah with P-ISSN 2808-1757 and E-ISSN 2808-1668 on Vol 1. No.6. of February 2022.

This reference is made to be used properly.

Best Regards,
Editor in chief,



Muhammad Arief Muttaqien, M.Si



FORM 2 PENGAJUAN JUDUL TUGAS AKHIR
JURNAL ILMIAH, BUKU, PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT,
PROGRAM KREATIVITAS MAHASISWA

I. Identitas Mahasiswa

Nama : Verdi Mardiansyah
NIM : 1711130123
Program Studi : Ekonomi Syariah
Anggota : 1. Verdi Mardiansyah (NIM: 1711130123)
2. Muhammad Firza Fernanda (NIM: 1711130115)
3. Razi Dharmawan Putra (NIM: 1711130119)

II. Pilihan Tugas Akhir:

- Jurnal Ilmiah
 Buku
 Pengabdian Kepada Masyarakat
 Prgram Kreativitas Mahasiswa (Karya di Bidang Kewirausahaan)

Judul Tugas Akhir:

1. DAMPAK STRES KERJA TERHADAP TINGKAT TURNOVER INTENTION PADA DRIVER ONLINE MAXIM BENGKULU

III. Proses Validasi:

A. Dosen Pembimbing Rencana Tugas Akhir

Catatan:

.....
.....

Bengkulu, Agustus 2021
Dosen Pembimbing Rencana Tugas Akhir

Desi Isnaini, MA

B. Ketua Jurusan

Judul yang disetujui:

.....
.....

Penunjukkan Dosen Pembimbing:

.....
.....

Bengkulu, Agustus 2021

Mengesahkan
Kajur Ekis/Manajemen

Desi Isnaini, MA

Ketua Tim
Mahasiswa

Verdi Mardiansyah



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
BENGKULU

Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Kota Bengkulu 38211
Telepon (0736) 51276-51171-51172-53879 Faksimili (0736) 51171-51172
Website: www.iainbengkulu.ac.id

SURAT PENUNJUKAN

Nomor: 1269/In.11/ F.IV/PP.00.9/08/2021

Dalam rangka penyelesaian akhir studi mahasiswa maka Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu dengan ini menunjuk Dosen :

- | | |
|------------|-----------------------|
| 1. N A M A | : Desi Isnaini, MA |
| N I P. | : 197412022006042001 |
| TUGAS | : Pembimbing I |
| 2. N A M A | : Adi Setiawan, M.E.I |
| N I P. | : 198803312019031005 |
| TUGAS | : Pembimbing II |

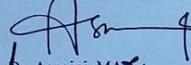
Untuk membimbing, mengarahkan, dan mempersiapkan hal-hal yang berkaitan dengan penyusunan draft jurnal ilmiah, kegiatan penelitian ini dilakukan sampai persiapan ujian tugas akhir bagi mahasiswa yang namanya tertera di bawah ini :

- | | |
|-------------------|---|
| 1. N a m a | : Verdi Mardiansyah |
| Nim | : 1711130123 |
| Prodi | : Ekonomi Syariah |
| 2. N a m a | : Muhammad Firza Fernanda |
| Nim | : 1711130115 |
| Prodi | : Ekonomi Syariah |
| 3. N a m a | : Razi Dharmawan Putra |
| Nim | : 1711130119 |
| Prodi | : Ekonomi Syariah |
| Judul Tugas Akhir | : DAMPAK STRES KERJA TERHADAP TINGKAT TURNOVER INTENTION PADA DRIVER ONLINE MAXIM BENGKULU. |

Keterangan : JURNAL ILMIAH

Demikian surat penunjukan ini dibuat untuk diketahui dan dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Bengkulu
Pada Tanggal : 6 September 2021
Plt. Dekan,


Dr. Asnaini, MA
NIP. 197304121998032003

Tembusan :

1. Wakil Rektor I
2. Dosen yang bersangkutan;
3. Mahasiswa yang bersangkutan;
4. Arsip.



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
BENGKULU

Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Kota Bengkulu 38211
Telepon (0736) 51276-51171-51172-53879 Faksimili (0736) 51171-51172
Website: www.iainbengkulu.ac.id

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Nomor: 0212/SKBP-FEBI/1/2022

Ketua Tim Uji Plagiarisme Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu menerangkan bahwa mahasiswa berikut:

Nama : Razi Dharmawan Putra
NIM : 1711130119
Program Studi : Ekonomi Syariah
Jenis Tugas Akhir : Skripsi/Artikel Jurnal
Judul Tugas Akhi : **Analisis Kompensasi Finansial Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja *Driver* Maxim Bengkulu Dalam Memenuhi Kebutuhan Hidup**

Dinyatakan lolos uji cek plagiasi menggunakan tumitin dengan hasil 21 %. Surat keterangan ini digunakan sebagai prasyarat untuk mengikuti ujian tugas akhir.

Demikian surat keterangan ini disampaikan. Atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Bengkulu, 3 Januari 2022
Ketua/Pt. Wakil Dekan 1

Dr. Nurul Hak, MA
NIP. 196606161995031002



INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) BENGKULU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Raden Fatah Pagar Dewa Bengkulu. Telp. 0736 – 51171 Fax. 0736 – 51171
Email: @iainbengkulu.ac.id

SURAT KETERANGAN PERUBAHAN JUDUL

Saya yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Verdi Mardiansyah
NIM : 1711130123
Prodi : Ekonomi Syariah
Anggota : 1. Muhammad Firza Firnanda (1711130115)
2. Razi Darmawan Putra (1711130119)

Menerangkan bahwa setelah dilakukan bimbingan pada hari kamis, tanggal 5 Agustus 2021, atas saran dan perbaikan dari pembimbing I dan II maka Draft Jurnal dengan :

Judul : DAMPAK STRES KERJA TERHADAP TINGKAT TURN OVER INTENTION PADA DRIVER MAXIM BENGKULU

Diubah menjadi : ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA DRIVER MAXIM BENGKULU DALAM MEMENUHI KEBUTUHAN HIDUP

Namun secara substansi masalah penelitian tidak ada perubahan.

Demikian surat keterangan ini, sebagai bukti bahwa judul yang direvisi bisa diteruskan untuk diteliti.

Bengkulu, 18 Oktober 2021

Peneliti

Verdi Mardiansyah

Mengetahui
Pengelola Perpustakaan FEBI

Ayu Yuningsih, M. C. k

Menyetujui

Pembimbing I

Dr. Desi Isnaini, MA

Pembimbing II

Adi Setiawan, Lc., M.E.I

WAWANCARA PENELITIAN

Nama Lengkap : Rocky Zahari
 Jabatan : CS

No	Pertanyaan	Jawaban Informan
1	Bagaimana prosedur pendaftaran driver maxim?	1. Aplikasi Maxim 2. Akses web (Taxi.maxim.com)
2	Apa saja persyaratan untuk menjadi driver maxim?	1. KTP, SIM aktif
3	Apa saja berkas atau surat yang ditandatangani calon driver pada saat pendaftaran?	—
4	Bagaimana jika driver mengalami kerugian akibat kesalahan konsumen atau sistem?	1. Tanggung jawab Driver sendiri 2. karena hubungan hanya sebatas mitra. 3. JPPSI (Lembaga asuransi untuk driver)
5	Berapa biaya tarif bagi driver maxim yang menggunakan sepeda motor dan mobil, untuk beralih ke prioritas?	1. motor → Rp 199.000 (bonus Helm + jaket) 2. mobil → Rp 350.000 (Stiker kaca belakang + full branding)
6	Apakah di maxim memberikan bonus kepada para driver?	1. maxim point / driver 2. mobil → 100.000 / Bulan - Bulan Stiker full branding
7	Bonus seperti apa yang di berikan pihak maxim untuk/kepada para driver?	↑
8	Berapa driver yang tergabung di maxim saat ini?	10.000 +
9	Berapa jumlah driver maxim yang masih aktif?	200 - 500

10	Akun driver yang tidak di gunakan lagi pada jangka waktu tertentu, apa masi bisa di aplikasikan lagi oleh driver	masi bisa
----	--	-----------

Bengkulu, Oktober 2021

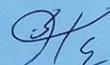
Dosen Pembimbing 1



Dr. Desi Isnaini, MA.

NIP. 197412022006042001

Dosen Pembimbing 2



Adi Setiawan, LC., M.E.I

NIP. 198803312019031005

KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Kami atas nama, Verdi Mardiansyah, Razi Dharmawan Putra, Muhammad Firza Fernanda, Mahasiswa UIN Fatmawati Sockarno Bengkulu, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Program Studi Ekonomi Syariah. Bermaksud untuk mengajukan kuesioner dalam rangka pengumpulan data yang selanjutnya akan dianalisis untuk kepentingan penyusunan Tugas Akhir Jurnal dengan judul "Analisis Kompensasi Finansial dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Driver Maxim Bengkulu Dalam Memenuhi Kebutuhan Hidup". Kuesioner dalam penelitian ini hanya bersifat akademik dan bukan untuk dipublikasikan. Mohon kesediaan anda untuk bisa meluangkan waktu dalam pengisian kuesioner ini. Atas partisipasi dan kerja samanya kami ucapkan terima kasih.

PETUNJUK:

- A. Isilah biodata
- B. Isilah semua nomor dalam angket ini dan sebaiknya jangan ada yang terlewatkan.
- C. Pengisian jawaban cukup dengan memberi tanda (√) pada pernyataan yang dianggap sesuai dengan pendapat responden (satu jawaban dalam setiap nomor pernyataan).
- D. Pilih jawaban :
 - Sangat Tidak Setuju (STS)
 - Tidak Setuju (TS)
 - Netral (N)
 - Setuju (S)
 - Sangat Setuju (SS)
- E. Kuisioner ini diisi oleh driver Ojek Online Maxim.

A. BIODATA

1	Nama	
2	Umur	
3	Jenis Kelamin	
4	Pendidikan Terakhir	
5	Status	
6	Berapa Lama Menjadi Driver Maxim	

B. KUESIONER

PERNYATAAN		SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
No	KOMPENSASI FINANSIAL					
1.	Kebijakan mengenai tarif dari yang diberikan maxim sudah tepat.					
2.	Penghasilan menjadi driver maxim dapat memenuhi kebutuhan saya.					
3.	Tarif dari maxim yang ditetapkan sesuai dengan fasilitas yang diberikan.					
4	Penghasilan dari ojek online prioritas lebih menguntungkan dari pada yang normal dan tidak prioritas.					
5	Bonus yang saya terima sesuai dengan kinerja yang saya lakukan.					
6	Saya memiliki target pencapaian bonus setiap harinya.					
7	Bonus yang diberikan oleh PT. Maxim mampu meningkatkan semangat saya dalam bekerja.					
8	Kompensasi finansial yang didapat mitra driver tidak sesuai dengan stres kerja yang dihadapi.					
9	Semakin bertambah jumlah mitra driver, semakin menurunnya kompensasi finansial yang didapat mitra driver					

10	Kompensasi finansial yang saya dapatkan perharinya stabil					
----	---	--	--	--	--	--

No	STRES KERJA					
1	Penghasilan dari menjadi driver maxim masih belum cukup untuk kebutuhan sehari-hari.					
2	Kurangnya penghasilan menjadi driver maxim, membuat saya mencari pemasukan lain.					
3	Sulitnya mencari pelanggan ketika menjadi driver maxim yang bukan prioritas.					
4	Persaingan driver yang semakin banyak membuat saya harus kerja keras.					
5	Saya sering merasa lelah bekerja sebagai driver karena bekerja diluar ruangan dalam waktu yang lama.					
6	Saya mudah mengalami pusing bila segera tidak mendapatkan orderan.					
7	Pikiran saya tetap tenang meskipun tidak segera mendapatkan orderan.					
8	Saya sering kurang tidur karena harus mengejar target sampai larut malam.					
9	Saya merasa sangat sulit dalam mencapai target bonus harian.					
10	Jalanan yang macet membuat kepala saya pusing saat bekerja.					

No	KINERJA					
1	Saya mampu bekerja mencapai/melebihi target					
2	Saya mampu meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan.					
3	Saya mampu berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan.					

4	Saya mampu mengambil orderan pelanggan 10-20 Orderan/hari.						
5	Saya mampu bekerja dari pagi sampai sore.						
6	Saya selalu berusaha dengan serius menyelesaikan pekerjaan sampai tuntas.						
7	Saya merasa melakukan hal-hal kreatif untuk mendukung penyelesaian setiap pekerjaan.						
8	Saya merasa bahwa saya bangga dengan prestasi kerja yang dapat dicapai.						
9	Saya cepat dalam bertindak/mengambil keputusan.						
10	Saya dapat menggunakan waktu dengan efektif & efisien.						

Bengkulu, Oktober 2021
Dosen Pembimbing 1


Dr. Desi Isnaini, MA.
NIP. 197412022006042001

Dosen Pembimbing 2


Adi Setiawan, L.C., M.E.I.
NIP. 198803312019031005



LEMBAR BIMBINGAN JURNAL

Nama/NIM : Razi Dharmawan Putra (1711130119)
Program Studi : Ekonomi Syariah
Nama Jurnal : Jurnal Cakrawala Ilmiah
Pembimbing II : Adi Setiawan, Lc., M.E.I
Judul TA (Jurnal) : Analisis Kompensasi Finansial Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Driver
Maxim Bengkulu Dalam Memenuhi Kebutuhan Hidup

Hari/Tanggal	Materi Bimbingan	Saran Bimbingan	Paraf Pembimbing
27-08-2021	Pendahuluan dan metode penelitian	Perhatikan SPOK dan perjelas teknik analisis data	
07-09-2021	Pembahasan	Menambahkan Tafsir Al Qur'an dan hadits, Perbaiki Teori Kompensasi Finansial dan Stress Kerja, Perbaiki lagi metode penelitian	
20-09-2021	Kesimpulan	Masukkan hasil pengolahan data dari SPSS	
27-09-2021	Referensi	Penulisan referensi menggunakan software/aplikasi mendeley	

21-10-2021	Abstrak	Menuliskan poin-poin penting dan perhatikan SPOK	
06-12-2021	Jurnal	ACC dan lanjutkan submit	

Bengkulu,
Pembimbing II

Adi Setiawan, Lc., M.E.I
NIP. 198803312019031005



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
FATMAWATI SUKARNO BENGKULU
Jl. Raden Fatah Pagar Dewa Bengkulu 38211
Telepon (0736) 51276-51172-Faksimili (0736) 51171-51172
Website: www.uinfasbengkulu.ac.id

LEMBAR BIMBINGAN JURNAL

Nama/NIM : Razi Dharmawan Putra (1711130119)
Program Studi : Ekonomi Syariah
Nama Jurnal : Jurnal Cakrawala Ilmiah
Pembimbing I : Dr. Desi Isnaini, MA.
Judul TA (Jurnal) : Analisis Kompensasi Finansial Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Driver Maxim Bengkulu Dalam Memenuhi Kebutuhan Hidup

Hari/Tanggal	Materi Bimbingan	Saran Bimbingan	Paraf Pembimbing
19-08-2021	Latar belakang	Menuliskan poin-poin penting dan perhatikan SPOK	
27-08-2021	Metode penelitian.	Perhatikan SPOK dan perjas teknik analisis data	
13-08-2021	Pembahasan.	Masukan teori dan kajian islam tentang turnover intention-nya	
05-08-2021	Referensi	Penulisan referensi menggunakan softare/aplikasi mendeley (daftar pustaka, footnote dan cara pengutipan diperbaiki)	

05-10-2021	Jurnal	ACC dan lanjutkan submit	
------------	--------	--------------------------	--

Bengkulu,
Pembimbing I

Dr. Desi Isnaini, MA.
NIP.197412022006042001

JAWABAN RESPONDEN											
NO	Stres Kerja (X2)										TOTAL X2
	x2p1	x2p2	x2p3	x2p4	x2p5	x2p6	x2p7	x2p8	x2p9	x2p10	
1	3	3	4	4	4	5	4	3	3	3	36
2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	32
3	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	41
4	5	3	3	3	4	4	3	3	3	4	35
5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	40
6	5	3	5	5	5	5	2	5	5	5	45
7	3	5	5	3	4	3	4	4	4	4	39
8	5	4	4	4	3	3	3	3	3	4	36
9	5	3	4	4	5	3	4	4	3	4	39
10	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
11	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
12	5	4	3	4	4	3	3	3	3	5	37
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
14	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	42
15	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
16	5	4	5	5	5	4	4	3	4	4	43
17	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	42
18	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	47
19	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	38
20	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
22	5	4	4	4	2	2	2	2	4	2	31
23	4	4	3	4	2	2	2	3	3	4	31
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
25	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	47
26	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	39
27	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
28	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
29	5	5	4	3	4	4	4	3	3	4	39
30	4	5	5	5	5	4	3	3	5	4	43
31	5	5	5	4	5	4	4	3	4	4	43
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
33	5	4	3	3	3	3	3	3	3	5	35
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
35	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	37
36	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
37	3	4	5	4	4	3	3	4	4	4	38
38	3	3	4	4	4	4	3	4	4	5	38
39	4	4	4	4	5	4	3	3	3	4	38
40	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	37
41	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
42	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	46
43	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	38
44	5	4	5	4	5	4	5	3	4	4	43
45	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
46	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
47	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
48	5	3	4	4	5	4	4	4	4	5	42
49	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	38
50	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	38



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
FATMAWATI SUKARNO BENGKULU
Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Kota Bengkulu 38211
Telepon (0736) 51276-51171-51172 Faksimili (0736) 51171-51172
Website www.uinfasbengkulu.ac.id

LEMBAR SARAN TIM PENGUJI

Nama Mahasiswa : Razi Dharmawan Putra
NIM : 1711130119
Judul Skripsi :

NO	Tanggal	Masalah	Saran
1	25-7-2022	Kesalahan pada h. 2,3,4 → ale lgi yg salah tulis	diale lgi & semu kea & pedoman penulisan
2		kegamm indikator	Perlu & semu yg tem yg sudah selesai
3		perbaikan	Bawa yg lain & yg tem yg

Bengkulu, 25 Juli 2022
Penguji #1

Dr. Arifin, MA
NIP



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
FATMAWATI SUKARNO BENGKULU
Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Kota Bengkulu 38211
Telepon (0736) 51276-51171-51172 Faksimili (0736) 51171-51172
Website www.uinfasbengkulu.ac.id

LEMBAR SARAN TIM PENGUJI

Nama Mahasiswa
NIM
Judul Skripsi

...Raji Dharmawan Putra
...17.111.30113
.....

NO	Tanggal	Masalah	Saran
			Harus ada rujukan di setiap metode penelitiannya!

Bengkulu, 25 Juli 2022
Penguji I/II

Debby Ari Sandi, MBA
NIP

Curriculum Vitae

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Razi Dharmawan Putra
NIM : 1711130119
TTL : Bengkulu, 21 Januari 2021
Jenis Kelamin : Laki-laki
Kewarganegaraan : Indonesia
Agama/Status : Islam/Belum Nikah
Alamat : Jl. Amanah 2 Rt.20 Rw.05
No.Hp : 08970096163
Email : raziputra123@gmail.com

Riwayat Pendidikan :

1. SDN 67 Kota Bengkulu (2007-2010)
2. SMPN 02 Kota Bengkulu (2010-2013)
3. SMAN 2 Kota Bengkulu (2013-2016)
4. UIN FAS Kota Bengkulu (2017-2022)

Keahlian :

1. MS Office (Word, Excel, PPT)