

PENGARUH STRES KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PEGADAIAN CABANG BANJARBARU

Nadya Corianisa¹, Teguh Wicaksono², Dwi Wahyu Artiningsih³

¹Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin, 18310075

²Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin, 1116028801

³Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin, 1119056501

E-mail : nadyacorianisa703@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : (1) pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian Cabang Banjarbaru, (2) pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian Cabang Banjarbaru, (3) pengaruh stres kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian Cabang Banjarbaru. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Pegadaian Cabang Banjarbaru yang berjumlah 37 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh, yaitu seluruh populasi sejumlah 37 karyawan PT Pegadaian Cabang Banjarbaru. Hasil penelitian menunjukkan : (1) Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan, melalui uji t dengan nilai koefisien variabel Stres Kerja 4,527 dan signifikansi pada 0,002. (2) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan, melalui uji t dengan nilai koefisien variabel Kompensasi 8,281 dan signifikansi pada 0,000. (3) Stres Kerja dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, melalui uji F dengan nilai Ftabel sebesar 8,239 dengan probabilitas signifikansi pada 0,000.

Kata Kunci : Stres, Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This research aims to determine: (1) the influence of work stress on the performance of PT Pegadaian Banjarbaru Branch employees, (2) the influence of compensation on the performance of PT Pegadaian Banjarbaru Branch employees, (3) the influence of work stress and compensation on the performance of PT Pegadaian Banjarbaru Branch employees. The method used is quantitative. The population in this study were all employees of PT Pegadaian Banjarbaru Branch, totaling 37 employees. The sampling technique used was a saturated sample, namely the entire population of 37 employees of PT Pegadaian Banjarbaru Branch. The research results show: (1) Job Stress has a significant effect on the Employee Performance variable, through the t test with a coefficient value for the Job Stress variable of 4.527 and significance at 0.002. (2) Compensation has a significant effect on the Employee Performance variable, via the t test with a coefficient value for the Compensation variable of 8.281 and significance at 0.000. (3) Work Stress and Compensation together have a significant effect on

Employee Performance, through the F test with an F table value of 8.239 with a significance probability of 0.000.

Keywords: Stress, Work, Compensation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Stres kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dimana stres yang tinggi dapat membuat kinerja karyawan menurun (Nida *et al.*, 2023). Stres diakibatkan karena kondisi kelelahan fisik maupun mental yang disebabkan oleh adanya keterlibatan dalam waktu yang lama dengan situasi yang menuntut secara emosional.

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Kompensasi juga berperan penting bagi karyawan sebagai tanda balas jasa perusahaan terhadap kinerja baik seorang karyawan. Setiap karyawan dalam suatu organisasi mempunyai keinginan untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan harapan mereka. Kompensasi merupakan salah satu faktor yang penting, karena kompensasi merupakan dorongan utama seseorang menjadi karyawan, dan pemberian kompensasi juga berpengaruh terhadap semangat dan kinerja para karyawan. Pemberian kompensasi yang dilakukan secara adil dan layak, akan berdampak kepada karyawan yaitu karyawan akan merasa puas dan lebih bersemangat untuk mencapai sasaran atau tujuan perusahaan.

Berdasarkan beberapa penelitian yang telah diteliti sebelumnya seperti menurut Tanjung dan Putri (2021) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja dan Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan, kemudian Fathussayaad dan Ratnasari (2019) Hasil pada penelitiannya yaitu sebesar 58,5% menyatakan bahwa Stres Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) adapun sisanya 41,5% dipengaruhi oleh variabel bebas lain diluar stres kerja dan kompensasi. Namun Yolanda (2018) mendapatkan hasil bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara Stres Kerja dengan Kinerja karyawan namun Kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas maka penelitian ini difokuskan untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan PT Pegadaian Cabang

Banjarbaru sebagai objek penelitian ini. Adapun judul penelitian yang akan dilakukan oleh penulis adalah “Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Pegadaian Cabang Banjarbaru”. Maka, dirumuskan pula permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu 1) apakah stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian Cabang Banjarbaru, 2) apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian Cabang Banjarbaru, 3) apakah stress kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian Cabang Banjarbaru.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif yang prosesnya diawali dengan penyusunan model teoritis dan analisis sebagai dasar pengajuan pertanyaan sementara (hipotesis).

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT Pegadaian Cabang Banjarbaru yang berjumlah 37 orang.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik Sampling Jenuh, dimana semua populasi yang berjumlah 37 orang responden dalam penelitian ini dijadikan sampel.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan teknik observasi dan kuesioner.

Teknik Analisis Data

Data yang didapat dianalisis dengan menggunakan program SPSS (Statistical Package for the Social Sciens). Langkah-langkah analisis yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2014:21) metode analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

2. Uji Instrumen Data

Uji validitas ini dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid atau tidak, dengan menggunakan alat ukur yang digunakan (kuesioner).

Menurut Sugiyono (2017: 130) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

3. Uji Asumsi Klasik

Menurut Sugiyono (2017:239), uji normalitas digunakan untuk mengkaji kenormalan variabel yang diteliti apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka data dianggap berdistribusi normal, namun jika data memiliki nilai signifikansi $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.

Ghozali (2017:71) menyatakan bahwa uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel independen. Jika nilai VIF < 10 atau nilai Tolerance $> 0,01$ maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas, namun jika nilai VIF > 10 atau nilai Tolerance $< 0,01$ maka dinyatakan terjadi multikolinearitas.

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018:120).

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Apabila taraf signifikansi $< 0,05$ maka data dapat dikatakan linier, namun apabila taraf signifikansi $> 0,05$ maka data tidak linier. Uji linearitas dapat dilakukan melalui test of linearity.

5. Pengujian Hipotesis

Menurut Sujarweni (2015:164) Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui prosentasi perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1).

Uji statistik t dilakukan untuk dapat mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen pada variabel dependen (Ghozali, 2018:98).

Menurut Sujarweni (2015:162) Uji F adalah pengujian signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (X_1, X_2) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Y).

HASIL PENELITIAN

1. Analisis Deskriptif

Tabel 1. Hasil Uji Analisis Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Stres Kerja	37	38	60	49,22	5,089
Kompensasi	37	15	35	26,43	4,246
Kinerja Karyawan	37	35	49	40,27	3,732
Valid N (listwise)	37				

Sumber : *Output SPSS*, Data Diolah, 2023.

Hasil uji *Descriptive Statistic* diatas, dapat dilihat bahwa nilai *maximum* dari variabel Stres Kerja (X_1) adalah sebesar 60, nilai *minimum* sebesar 38, nilai mean sebesar 49,22 dengan tingkat standar deviation 5,089. Sedangkan variabel Komsumsi (X_2) memiliki nilai *maximum* sebesar 35, nilai *minimum* sebesar 15, nilai mean 26,43 dengan tingkat standar deviation 4,246. Dan variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai *maximum* 49, nilai *minimum* 35, nilai mean 40,27 dengan tingkat standar deviation 3,732.

2. Uji Instrumen

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Nilai Rtabel	Nilai Rhitung	Nilai Sig	Keterangan
Stres Kerja (X_1)	X1.1	0,334	0,478	0,003	Valid
	X1.2	0,334	0,490	0,002	Valid
	X1.3	0,334	0,615	0,000	Valid
	X1.4	0,334	0,717	0,000	Valid
	X1.5	0,334	0,718	0,000	Valid
	X1.6	0,334	0,709	0,000	Valid
	X1.7	0,334	0,654	0,000	Valid
	X1.8	0,334	0,550	0,000	Valid
	X1.9	0,334	0,604	0,000	Valid
	X1.10	0,334	0,690	0,000	Valid
	X1.11	0,334	0,644	0,000	Valid

	X1.12	0,334	0,678	0,000	Valid
Kompensasi (X2)	X2.1	0,334	0,785	0,000	Valid
	X2.2	0,334	0,735	0,000	Valid
	X2.3	0,334	0,469	0,003	Valid
	X2.4	0,334	0,850	0,000	Valid
	X2.5	0,334	0,863	0,000	Valid
	X2.6	0,334	0,712	0,000	Valid
	X2.7	0,334	0,558	0,000	Valid
	X2.8	0,334	0,500	0,002	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,334	0,607	0,000	Valid
	Y2	0,334	0,600	0,000	Valid
	Y3	0,334	0,629	0,000	Valid
	Y4	0,334	0,754	0,000	Valid
	Y5	0,334	0,524	0,001	Valid
	Y6	0,334	0,536	0,001	Valid
	Y7	0,334	0,559	0,000	Valid
	Y8	0,334	0,553	0,000	Valid
	Y9	0,334	0,726	0,000	Valid
	Y10	0,334	0,558	0,000	Valid

Sumber : *Output SPSS, Data Diolah, 2023.*

Berdasarkan tabel 2. diatas menunjukkan bahwa, seluruh nilai Rhitung untuk item pernyataan kuesioner pada variabel penelitian yang digunakan menghasilkan nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$ dimana nilai R_{tabel} untuk jumlah sampel $n = 37$ adalah sebesar 0,334 (uji satu arah), sehingga seluruh item pernyataan pada masing-masing kuesioner dapat dinyatakan Valid.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	N of Item	Keterangan
Stres Kerja (X1)	0,848	12	Reliabel
Kompensasi (X2)	0,849	8	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,802	10	Reliabel

Sumber : *Output SPSS, Data Diolah, 2023.*

Berdasarkan tabel 3. diatas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* dari masing-masing variabel sudah $> 0,60$ sehingga dapat dikatakan bahwa reliabilitas untuk kuesioner sudah dapat diterima.

3. Uji Asumsi Klasik

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Stres Kerja	,135	37	,085	,973	37	,494
Kompensasi	,113	37	,200*	,978	37	,675
*. This is a lower bound of the true significance.						
a. Lilliefors Significance Correction						

Sumber : *Output SPSS*, Data Diolah, 2023.

Berdasarkan pada tabel 4. dapat dilihat hasil uji normalitas dengan menggunakan uji *Shapiro-Wilk*. Tabel tersebut menunjukkan nilai signifikan Stres Kerja (X1) sebesar 0,494 > 0,05 dan nilai signifikan Kompensasi (X2) sebesar 0,675 > 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi penelitian ini berdistribusi normal.

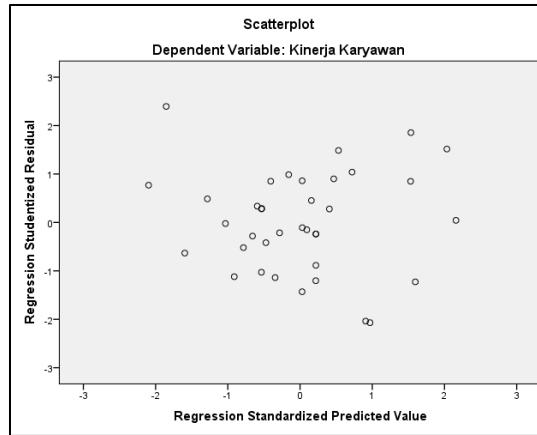
Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	23,133	5,162		4,482	,000		
	Stres Kerja	,133	,121	,181	1,102	,278	,734	1,363
	Kompensasi	,401	,144	,456	2,777	,009	,734	1,363

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : *Output SPSS*, Data Diolah, 2023.

Berdasarkan data pada tabel 5. diatas, dari hasil uji *Variance Inflation Factor* (VIF) pada hasil *output SPSS*, tabel coefficients, masing-masing variabel independen bebas VIF <10 yaitu untuk variabel Stres Kerja 1,363 dan variabel Kompensasi 1,363, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas. Sedangkan nilai *Tolerance* > 0,10 yaitu untuk variabel Stres Kerja 0,734 dan variabel Kompensasi 0,734. Maka dapat dinyatakan model regresi linier berganda tidak terdapat multikolinearitas antara variabel dependen dengan variabel independen yang lain sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini.



Gambar 1. Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber : *Output SPSS*, Data Diolah, 2023

Berdasarkan gambar Scatterplot (Gambar 1) diatas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23,133	5,162		1,102	,278
	Stres Kerja	,133	,121	,181	2,777	,002
	Kompensasi	,401	,144	,456	4,482	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : *Output SPSS*, Data Diolah, 2023.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 23,133 + 0,133 (X_1) + 0,401 (X_2) + e$$

Dimana :

Y : Kinerja Karyawan

X1 : Stres Kerja

X2 : Kompensasi

e : *Standar Error*

Interpretasi dari persamaan tersebut adalah :

Nilai konstanta Kinerja Karyawan (Y) sebesar 23,113. Hal ini menunjukkan angka yang positif yang artinya Stres Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) ini memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Nilai koefisien dari variabel Stres Kerja (X1) adalah positif dan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dapat dilihat dari nilai (X1) sebesar 0,133 dan signifikansi menunjukkan angka yang lebih kecil yaitu $0,002 < \text{Sig. } 0,05$. Berdasarkan data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa setiap peningkatan Stres Kerja (X1) sebesar 1% akan diikuti oleh peningkatan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,133 (13,3%).

Nilai koefisien dari variabel Kompensasi (X2) adalah positif dan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dapat dilihat dari nilai (X2) sebesar 0,401 dan signifikansi menunjukkan angka yang lebih kecil yaitu $0,000 < \text{Sig. } 0,05$. Berdasarkan data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa setiap peningkatan Kompensasi (X2) sebesar 1% akan diikuti oleh peningkatan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,401 (40,1%).

5. Pengujian Hipotesis

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,571 ^a	,326	,287	3,151
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Stres Kerja				

Sumber : *Output SPSS*, Data Diolah, 2023.

Berdasarkan tabel 7. diatas menunjukkan bahwa hubungan antar variabel cukup besar yaitu sebesar 0,571, dan dari hasil pengujian diketahui nilai adjusted R Square bahwa kontribusi kedua variabel independen (X) (Stres Kerja dan Kompensasi) mempengaruhi variabel dependen (Y) (Kinerja Karyawan) sebesar 0,326 atau 32,6%, sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

**Tabel 8. Hasil Uji Signifikansi Parameter Individual
(Uji t)**

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25,233	5,574		2,712	,000
	Stres Kerja	,306	,113	,417	4,527	,002
	Kompensasi	,483	,124	,550	8,281	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : *Output SPSS*, 2023.

Pada variabel Stres Kerja (X1), karena nilai Thitung 4,527 > Ttabel 2,032 dan nilai signifikansi 0,001 < 0,05. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh signifikan antara Stres Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) **H1 diterima**.

Pada variabel Kompensasi (X2), karena nilai Thitung 8,281 > Ttabel 2,032 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh signifikan antara Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) **H2 diterima**.

**Tabel 9. Hasil Uji Signifikansi Simultan
(Uji F)**

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	163,640	2	81,820	8,239	,001 ^b
	Residual	337,657	34	9,931		
	Total	501,297	36			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Stres Kerja

Sumber : *Output SPSS*, Data Diolah, 2023.

Berdasarkan uji ANOVA atau Uji F didapat nilai Fhitung sebesar 8,239 dengan probabilitas 0,001. Karena Fhitung 8,239 > Ftabel 3,28 dan probabilitas 0,001 < 0,05, maka dapat dikatakan bahwa Stres Kerja dan Kompensasi (Variabel X) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) **H3 diterima**.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis diatas, dapat diketahui bahwa stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kaitannya dengan permasalahan stres kerja yaitu karyawan mengalami stres kerja ketika tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan semakin bertambah setiap harinya dan dituntut harus mencapai target setiap tahunnya.

Berdasarkan pada hasil Uji t nilai Thitung Stres Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara langsung adalah sebesar 4,527 dan signifikan pada 0,002, berarti H1 diterima karena nilai Thitung $4,527 > T_{tabel} 2,032$ dan nilai Signifikan $0,002 < 0,05$, yang berarti terdapat pengaruh signifikan dari Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis diatas, diketahui bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perusahaan perlu memperhatikan mengenai pemberian kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Kompensasi tersebut dapat berupa gaji dan tunjangan dibayarkan atau kompensasi tersebut berupa insentif yang diberikan karyawan serta bonus atas target pekerjaan yang dicapai, pemberian kompensasi dapat memotivasi karyawan sehingga perusahaan harus memberikan imbalan yang sesuai agar karyawan tetap menunjukkan peningkatan kinerja sehingga karyawan secara maksimal dapat mengeluarkan seluruh kemampuannya dalam bekerja, keadaan tersebut dapat merangsang karyawan untuk lebih meningkatkan kinerjanya dalam hal wujud patuh pada peraturan kerja dan kesediaan karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan lebih giat sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik.

Berdasarkan hasil uji t nilai Thitung Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara langsung adalah sebesar 8,281 dan signifikan pada 0,000, yang berarti H2 diterima karena nilai Thitung $8,281 > T_{tabel} 2,032$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, yang berarti terdapat pengaruh signifikan dari Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

3. Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Secara simultan stres kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Diperlukannya suatu dorongan oleh pimpinan kepada karyawan, dorongan

tersebut dapat membuat karyawan bisa menjalankan pekerjaan mereka yang berulang-ulang setiap harinya agar dapat selesai dengan cara paling efisien dan hasil yang baik dan mencapai target yang ditentukan. Untuk memberikan dorongan kepada karyawan agar melakukan pekerjaan mereka dengan berhasil perlunya semangat dan arahan dari pemimpin agar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugas mereka dengan baik dan sesuai target.

Berdasarkan hasil Uji F nilai Fhitung pada penelitian sebesar 8,239 dengan probabilitas (Sig.) 0,001, karena Fhitung 8,239 > Ftabel 3,28 dan probabilitas 0,001 < 0,05, yang berarti H3 diterima, yaitu secara bersama-sama Stres Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

KESIMPULAN

Stres Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mendukung hipotesis yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres kerja dapat terjadi ketika karyawan mendapat tuntutan pekerjaan yang bertambah setiap harinya dan dituntut harus mencapai target setiap tahunnya.

Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini mendukung hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemberian kompensasi berupa gaji atau tunjangan dan fasilitas kantor yang sesuai dapat memberikan semangat bagi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya dalam penyelesaian tugas yang diberikan. Artinya kompensasi yang diberikan dapat memotivasi karyawan untuk dapat mengeluarkan seluruh kemampuannya dalam bekerja sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik.

Stres Kerja dan Kompensasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya Stres Kerja dan Kompensasi secara bersama-sama dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini mendukung hipotesis yang menyatakan bahwa stres kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis mengucapkan terimakasih kepada Bapak Teguh Wicaksono, S.Kom, MM dan Ibu Dr. Wahyu Artiningsih, MM selaku dosen pembimbing yang telah memberikan arahan dan masukan kepada penulis hingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini.

REFERENSI

Buku :

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta. Aswaja Pressindo
- Batjo, Nurdin., & Shaleh, Mahadin., (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Makassar. Aksara Timur
- Edy, Sutrisno. (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Kencana Prenada Media Group
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya. Ubhara Manajemen Press
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang. Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang. Universitas Diponegoro
- Handayani, Ririn. (2020). *Metodologi Penelitian Sosial*. Yogyakarta. Trusmedia
- Hasibuan, Malayu S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung. PT Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung. PT Remaja Rosdakarya
- Nida, K., Artiningsih, D. W., & Wicaksono, T. (2023). Analisis Stres Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Tim Kurir J&T Express Banjarmasin). Proceeding: Islamic University of Kalimantan.
- Nurdin, Ismail & Hartati, Sri. (2019). *Metodologi Penelitian Sosial*. Surabaya. Media Sahabat Surabaya
- Robbins, Stephen P., (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Salemba Empat
- Robbins, Stephen P., (2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Salemba Empat
- Robbins, Stephen P., & Timothy A. Judge. (2015). *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Jakarta. Salemba Empat
- Robbins, Stephen P., & Timothy A. Judge. (2018). *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Salemba Empat
- Simamora, Henry. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YPKN

- Sujarweni, V Wiratna. (2015). *Metodelogi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Cetakan ke-1. Yogyakarta. Pustaka Baru Press
- Sugiyono, (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung. CV Alfabeta
- Sugiyono, (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung. CV Alfabeta
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung. CV Alfabeta
- Sugiyono, (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung. CV Alfabeta
- Sugiyono, (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung. CV Alfabeta
- Sutrisno, E. (2016gk). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Kencana
- Vanchapo, A. R. (2020). *Beban Kerja dan Stres Kerja*, Pasuruan, CV Penerbit Qiara Media

Jurnal :

- Anis, M., & Irbayuni, S. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Mahakam Kencana Intan Padi. *Jurnal Sains Manajemen* 7(2)
- Fathussyaadah, E., & Ratnasari, Y. (2019). Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Karya Usaha Mandiri Syariah Cabang Sukabumi. *Jurnal Ekonomik* V(2)
- Muhamad Ekhsan, & Septian, B. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan: The Influence of Work Stress, Work Conflict and Compensation on Employee Perfomance. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Perusahaan*. 1(1), 11-18
- Rahayu, T. P., & Liana, L. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Phapros, Tbk Kota Lama Semarang). 6(3), 1-9
- Rahman, W., & Kader, M. (2019). Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Telekomunikasi Indonesia (TELKOM) Kandatel Luwuk. *Jurnal Ilmiah Manajemen Emor (Ekonomi Manajemen Orientasi Riset)*. 2(1), 126-137
- Tanjung, H., & Putri, L. M. (2021). Pengaruh Stress Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora (1)*
- Yolanda, Hestin. (2018). *Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Pinago Utama Palembang*

Yulianti, N. A., Marnisah, L., & Roswanti, R. (2022). Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV Arwana Mas Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*.3 (1), 6-12