JNMPSDM
JURNAL NASIONAL MANAJEMEN PEMASARAN & SDM

Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM
e-ISSN: 2745-7257
Vol. 3, No. 1, Maret 2022

Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV Arwana Mas Palembang

Nyayu Apni Yulianti[1], Luis Marnisah[2], Roswaty[3]

[1),2),3)] Fakultas Ekonomi, Universitas Indo Global Mandiri, Palembang, Indonesia

Email: nyayuapniy@gmail.com[1)], luismarnisah@uigm.ac.id [2)], roswaty@uigm.ac.id[3)]

Abstract

CV Arwana Mas Palembang as one of the companies engaged in the general contractor with sub-fields of electrical contractor work and panel maker installation services. Employees at CV.Arwana Mas feel that there is an excessive workload, so that it will result in the employee's lack of focus on the work given. Employees who get assignments that exceed the job description will make the employee get an excessive workload so that it will result in the emergence of work stress which will reduce employee performance. Related to work stress, currently there are demands from employees at CV Arwana Mas Palembang for the provision of salaries that are still unfair and inappropriate with the current UMK / UMR of the city of Palembang. This study aims to investigate the effects of work stress and compensation on employees' performance at CV Arwana Mas Palembang. Data of 60 respondents were collected through a questionnaire. This study implemented the multiple linear regression method to analyze the data. The results of the investigation show that partially work stress has no significant effect on employees' performance. Conversely, compensation has a significant and positive effect on employees' performance. This empirical evidence can provide benefits for CV Arwana Mas Palembang. To improve employees' performance, the leader of the company should the neglect work stress factor but optimize compensation for their employees.

Keywords: job stress, compensation, employee performance, HR management

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan, dengan segala kebutuhannya dalam sebuah perusahaan. Pada hakikatnya, sumber daya manusia yang di dipekerjakan disebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi. Karena harus diakui manusia merupakan salah satu faktor penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Wartono, T (2017) Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu dan seni untuk mencapai tujuan melalui kegiatan orang lain. Manajemen dipandang sebagai seni karena dalam mencapai tujuan organisasi,seorang pemimpin sangat bergantung pada kemampuannya untuk mempengaruhi orang-orang yang melalui bawahannya. Meskipun dengan sarana dan prasarana yang memadai, namun jika perusahaan tidak memiliki sumber daya manusia yang memiliki kompetensi maka perusahaan sulit untuk maju dan bersaing. Hal ini membuktikan bahwa perusahaan tidak bisa terlepas dari peran tenaga kerja manusia yang harus diperhatikan segala kebutuhannnya. Oleh karena itu, terdapat tuntutan pada karyawan untuk menunjukkan kinerjanya dengan baik.

Stres merupakan suatu keadaan atau kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Oleh karena itu, menurut Tyas A.A (dalam Alfian, F, 2019) menyatakan bahwa stres kerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi tertekan yang berpengaruh terhadap emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Selain stres kerja, faktor lainnya dalam meningkatkan karyawan adalah pemberian kompensansi yang adil oleh perusahaan. Menurut Ristanty, E.R (2019) kompensansi merupakan keseluruhan imbalan

yang diberikan kepada karyawan sebagai balasan atas jasa atau kontribusi mereka terhadap organisasi.

Kompensasi melalui kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensansi yang diberikan secara adil dan layak sesuai dengan beban kerja karyawan akan diterima dengan baik oleh karyawan, karena karyawan akan merasa puas. Pemenuhan jenis kompensasi yang beragam adalah suatu bentuk komitmen organisasi dalam memenuhi hak-hak pekerja. Jadikompensasi yang diberikan pada pekerja sangat bervariasi antara satu pekerja dengan pekerja lainnya (Prasetiyo,S, 2018)

Karyawan yang memiliki kinerja yang baik dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Menurut (Wibowo, 2015) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Menurut Fadilah, A., Marnisah, L., & Zamzam, F. (2020) kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Dengan demikian kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang di kerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya

CV. Arwana Mas Palembang sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dibidang *general contractor* dengan sub bidang pekerjaan *contractor* listrik dan jasa pemasangan panel maker menjadi mitra kerja terpercaya dari berbagai perusahaan BUMN dan Swasta wajib mempunyai kinerja yang baik sehingga perusahaan harus selalu mempersiapkan dengan segala kemungkinan yang terjadi, diantaranya dengan mengurangi stres kerja dan pemberian kompensansi yang adil untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seperti kepemimpinan, motivasi, kompensansi, stres kerja dan lain-lain, penelitian ini mengangkat stres kerja dan kompensansi sebagai faktor penting sehingga dapat diketahui pentingnya stres kerja dan kompensansi yang mempengaruhi kinerja karyawan CV. Arwana Mas.

Berdasarkan hasil pra survey pada CV. Arwana Mas Palembang mengalami masalah pada kualitas sumber daya manusia yang kurang mendapatkan perhatian. Hal ini dikarenakan karyawan pada CV.Arwana Mas merasakan adanya pemberian beban kerja yang berlebihan, sehingga akan berakibat pada kurang fokusnya karyawan pada pekerjaan yang diberikan. Karyawan yang mendapat tugas melebihi *job decription* akan menjadikan karyawan tersebut mendapatkan beban kerja yang berlebihan sehingga akan berakibat pada timbulnya stres kerja yang akan menurunkan kinerja karyawan.

Terkait dengan stres kerja, saat ini terjadi tuntutan karyawan pada CV.Arwana Mas Palembang terhadap pemberian gaji yang masih tidak adil dan tidak layak dengan UMK / UMR kota Palembang. Hal inilah yang sering mengakibatkan karyawan merasa pemberian kompensasi tidak layak yang berakibat pada kinerja mereka yang menurun dan karyawan bekerja kurang optimal.

2. Kajian Literatur

2.1 Stres Kerja

Menurut Sunyoto (2015:216) stress adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang. Selanjutnya, stress kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir,

dan kondisi seorang karyawan (Rivai 2004:108). Prabu Mangkunegaran, A. A. (2008) mengemukakan stres kerja sebagai suatu ketegangan atau tekanan yang dialami ketika tuntutan yang dihadapkan melebihi kekuatan yang ada pada diri kita. Sedangkan Handoko (2001:63) menyebutkan bahwa stres adalah tuntutan tuntutan eksternal yang mengenai seseorang, misalnya obyek – obyek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara obyektif adalah berbahaya. Stres juga biasa diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang. Begitu pula menurut Hasibuan (2009) mengemukakan bahwa stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang.

2.2 Kompensasi

Menurut Hasibuan (2009: 123) Sistem pembayaran kompensasi yang umum diterapkan adalah: Sistem waktu dalam sistem waktu, besarnya kompensasi (gaji, upah) ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu, atau bulan. Sistem Hasil (Output) dalam sistem hasil, besarnya kompensasi/upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter, dan kilogram. Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya.

2.3 Kinerja Karyawan

Menurut Prabu Mangkunegaran, A. A. (2005) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Kinerja berasal dari kata *job Performance* atau *actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

3. Metodologi Penelitian

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai dengan menggunakan prosedur-prosedur *statistical product and service solutions (* SPSS) atau cara lain dari kuantitatif (pengukuran). Dlam pendekatan kuantitatif hakekat hubungan diantara variabel-variabel dianalisis dengan menggunakan teori yang obyektif (Sujarweni, 2018).

3.1 Teknik Pengumpulan Data

Menurut (Sujarweni, 2018) teknik pengumpulan data merupakan cara yang dilakukan peneliti untuk mengungkapkan atau menjaring informasi dari responden sesuai lingkup penelitian. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Kuesioner adalah memberikan daftar pertanyaan yang telah di siapkan kemudian dibagikan kepada setiap responden untuk diisi dan dijawab. Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data dengan dokumentasi yaitu catatan peristiwa yang sudah berlalu atau yang sedang berlangsung, biasanya bentuk seperti data-data, catatan dan gambar.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Arwana Mas Palembang yang berjumlah 60 karyawan. Menurut Sugiyono (dalam Sulistiyani, M, 2017) sampel merupakan perwakilan dari kelompok yang telah di seleksi dari populasi target sehingga peneliti dapat mengeneralisasikan hasil penelitian yang di peroleh ke dalam populasi target. Berkenaan

jumlah populasi kurang dari 100, maka semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel.

4. Hasil dan Pembahasan

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan sebelum dilakukan test untuk mengetahui pengaruh stress kerja dan kompensasi terhadap kinerja. Uji validitas dilakukan untuk mengukur tepat atau tidak indikator atau kuesioner dari masing-masing variabel. Pengujian dilakukan dengan membandingkan r_{hitung} dengan nilai r_{tabel}untuk *degree of fredoom* (df) = n-k dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah kontruksi. Pada kasus ini besarnya df dapat dihitung 60-2 atau df=58 dengan alpha 0,05 didapat r_{tabel} = 0,254. Jika r_{hitung} untuk tiap-tiap butir pernyataan lebih besar dari r_{tabel} dan r positif maka dikatakan valid. Berdasarkan perbandingan antara $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, maka dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan untuk variabel stres kerja dan kompensasi dinyatakan Valid.
Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah indikator atau kuesioner yang digunakan dapat dipercaya dan handal sebagai alat ukur variabel. Reliabilitas diukur dengan uji statistik *cronbach's alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach' alpha* >0,60.

Tabel 1. Hasil uji reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Stres Kerja	0,901	0,60	Reliabel
Kompensasi	0,737	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,801	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil Pengelolaan Data Dengan SPSS V.20

Berdasarkan table 1, nilai *Cronbach's Alpha* semua variabel lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan indikator atau kuesioner digunakan variabel stres kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan semua dikatakan reliabel dan dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

Uji regresi linear berganda merupakan teknik statistik yang digunakan untuk menguji pengaruh beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat (Sekaran, 2006). Hasil analisis regresi linier berganda dapat diringkas pada Tabel berikut ini.

Tabel 2. Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	24,165	5,129		4,712	,000		
	stres kerja	,209	,069	,350	3,025	,004	,995	1,005

kompensansi	,287	,090	,370	3,199	,002	,995	1,005

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber data diolah dengan SPSS V.20

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, berikut ini dapat dikemukakan persamaan regresi linier berganda:

$Y = 24{,}165+0{,}209X_1+0{,}287X_2+e$

4.1 Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen., berikut disajikan *output* uji parsial dari variabel independen Stres kerja (X_1) terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) dan pengaruh Kompensasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan penelitian uji t diperoleh hasil perhitungan diketahui bahwa nilai sig 0,00 < 0,05 hal ini berarti H_0 di tolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4. Hasil Uji t Variabel Stres kerja

		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	37,268	3,323		11,214	,000		
	stres kerja	,194	,074	,324	1,605	,012	1,000	1,000

a.Dependen Variabel : Kinerja Karyawan

Sumber data oleh dengan SPSS v.20

Berdasarkan tabel 4 nilai stres kerja (X_1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) dikarenakan nilai X_1 < 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa H_1 ditolak , Sehingga dapat disimpulkan bahwa stres kerja (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 5. Hasil Uji t Variabel Kompensasi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	34,302	4,146		8,273	,000		
	kompensansi	,267	,095	,345	2,801	,007	1,000	1,000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber data diolah dengan SPSS V.20

Berdasarkan tabel 5 diketahui nilai sig untuk pengaruh Kompensasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai t $_{hitung}$ 2,801> t_{tabel}2,002 , Maka dapat dinyatakan bahwa H_2 diterima sehingga kompensasi (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

4.2 Uji F Simultan

Uji F dikenal dengan Uji serentak yaitu uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel_bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Berikut tabel hasil uji F (Uji simultan)

Tabel 6. Uji F Simultan

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	134.697	2	67.349	9.049	.000[b]
	Residual	424.236	57	7.443		
	Total	558.933	59			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), kompensansi, stres kerja

Sumber data diolah dengan SPSS V.20

Berdasarkan tabel 6 stres kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan memiliki nilai F_{hitung}sebesar 9,049 > F $_{tabel}$ = 3,16 dan signifikansi sebesar 0,000 karena tingkat signifikansi adalah 0,000 (0,000 < 0,05) maka hipotesis diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa stres kerja dan Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan CV. Arwana Mas Palembang.

4.3 Analisis Koefisien Determinansi (R^2)

Menurut Ghozali (2013) koefisien determinasi ini dugunakan untuk mengetahui seberapa besarnya persentase hubungan variabel independen terhadap variabel dependen angka koefisien determinasi dilihat dari hasil perhitungan SPSS dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.491[a]	,241	,214	2,728	,785

a. Predictors: (Constant), kompensansi, stres kerja
b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber data diolah dengan SPSS V.20

Dari tabel 7 diketahui nilai dari R Square ini menadakan bahwa variabel dependen (Y) sebesar 0,214 yang artinya pengaruh variabel independen X_1,X_2 terhadap variabel dependen (Y) sebesar 21,4% dan sisanya 78,6% dipengaruhi variabel lain dan tidak diteliti pada penelitian ini.

Daftar Pustaka

Alpian, F. (2019). Model Peningkatan Prestasi Kerja Melalui Stres Kerja, Kompensasi, Etika Kerja Islam dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, *20*(1), 62-72.

Fadilah, A., Marnisah, L., & Zamzam, F. (2020). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Penempatan Karyawan terhadap Kinerja PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPRO)*, *1*(2), 227-240.

Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.

Hasibuan, M., & Manajemen, S. P. (2009). *Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi,* Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jalarta: Grafindo Persada Jakarta

Prabu Mangkunegaran, A. A. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kelima. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.

Prabu Mangkunegaran, A. A. (2005). *Evaluasi Kinerja Sumber daya Manusia*, Bandung: PT. Rineka Aditama, Bandung.

Prasetiyo,S. (2018). Pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan keja sebagai variabel intevening pada hotel berbintang di yogyakarta. *Jurnal ilmu akuntansi, Vol 11 , No.1*, Skripsi yogyakarta:Universitas Negeri Yogyakarta.

Rivai, Veithzal, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori Ke Praktik, Edisi Pertama.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Sujarweni. (2018). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: PT. Fajar Interpratama Mandiri.

Sulistiyani,M. dkk. (2017). Pengaruh Stres Kerja ,Konflik Kerja dan Kepuasan Kerja Terhaap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Sidoarjo. *Manajemen Branchmark Vol.3 issue 3*, 335-347.

Sunyoto, D. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS.

Wartono.T. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus karyawan Majalah Mother and Baby). *Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 41-55.

Wibowo. (2015). *Manajemen Kinerja edisi lima.* Jakarta: PT Rajagrafindo Perkasa.