

PENGARUH KOMPENSASI DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. KSI SURABAYA

Novita Anggar Kusumawati

Teknik Industri, Fakultas Teknik
Universitas Maarif Hasyim Latif, Sidoarjo, Indonesia
e-mail : K3novita@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui kemungkinan adanya pengaruh dari kompensasi dan stress kerja pada kinerja di PT KSI Surabaya. Metode regresi linier berganda digunakan sebagai teknik analisis data penelitian. Pengambilan sampel menggunakan sensus atau sampel jenuh. Dalam mengumpulkan data penelitian menggunakan instrumen, skala likert sebagai pengukuran jawaban responden dan tabulasi data diubah ke skala interval. Terdapat pengaruh yang signifikan dari hasil uji parsial dan simultan antara variabel kompensasi dan stress kerja terhadap kinerja. Nilai R^2 pada uji koefisien determinasi sebesar 0,741 atau sama dengan 74,1%. Yang berarti bahwa kompensasi dan stress kerja secara bersama – sama memiliki sumbangsih hubungan terhadap kinerja sebesar 74,1%. Dari hasil analisa dan pengujian tersebut, maka diketahui bahwa semakin tinggi pemberian kompensasi akan mempengaruhi kinerjanya. Sedangkan stress kerja, semakin tinggi tingkat stress yang dialami akan semakin menurunkan kinerjanya.

Kata kunci : *Kinerja, Kompensasi, Stress Kerja*

PENDAHULUAN

Era perkembangan zaman yang semakin maju dan berkembang dewasa ini, menuntut dunia usaha untuk semakin kreatif dan kompetitif dalam mengembangkan usahanya. Produktifitas menjadi acuan untuk dapat terus hidup dalam roda usaha. Kinerja merupakan salah satu langkah dalam membantu peningkatan produktifitas tersebut. PT KSI termasuk dalam perusahaan besar dengan tingkat produktifitas yang tinggi. Besarnya permintaan barang oleh konsumen menjadikan perusahaan berkomitmen untuk memperbaiki kualitas pekerjaannya yang ada pada organisasi perusahaan saat ini.

Peningkatan kinerja memerlukan sebuah dorongan positif atau motivasi untuk dapat bekerja lebih giat. sebuah rangsangan pemicu diri agar dapat lebih meningkatkan prestasi kerjanya. Dorongan positif tersebut baik berupa kompensasi, promosi kerja, pengakuan akan kemampuan, penghargaan dan lain-lain. Seperti halnya pada sebuah teori kebutuhan Maslow yang dikemukakan oleh Robbins & Judge (2009) dalam bukunya berjudul *Organizational Behavior*.

Kebutuhan akan sebuah penghargaan adalah sesuatu yang menjadi tujuan utama karyawan bekerja. Tidak mungkin seorang karyawan rela bekerja dengan segala upayanya tanpa mendapatkan balas jasa atas usaha yang dikeluarkannya. Upah, insentif, tunjangan

dan lain-lain yang menjadi sebuah imbalan atas jasa seorang pekerja berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi, kepuasan kerja, dan hasil kerjanya. Perusahaan yang memberikan upah sesuai dengan tingkat kebutuhan pekerjaannya akan memberikan motivasi yang akan dapat meningkatkan kinerjanya (Hariandja & Hardiwati, 2002).

Kinerja yang baik dalam sebuah perusahaan tidak hanya dituntut pada level managerial saja, namun juga hingga level kebawah. Sebab ukuran kinerja suatu organisasi tidak hanya dilaksanakan oleh para pengendalinya tapi juga kepada para pelaksananya. Dengan kinerja tersebut, pekerja harus dapat mencapai target yang diberikan oleh perusahaan. Target kerja, beban dan tanggung jawab, serta pekerjaan yang tidak sesuai dengan keahliannya menjadi alasan mengapa seorang karyawan dapat mengalami stress. Stress adalah ketegangan psikologis dalam diri yang mempengaruhi emosi dan pikiran. Orang yang stress akan sulit bertindak dengan rasional, tidak dapat berpikir secara tenang dan akan menurunkan kemampuan seseorang. Dengan kondisi stress karyawan akan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan mudah putus asa. Hal tersebut akan dapat membuat perusahaan merugi karena produktifitas yang menurun.

Besarnya produktifitas perusahaan menyebabkan berbagai masalah intern muncul. Masalah

yang terjadi dan sering muncul di PT KSI yaitu bahwa kinerja pada seorang pekerja sering mengalami perubahan. Perlu adanya evaluasi yang berkaitan dengan pengolahan sumber daya manusia agar kinerja tetap berjalan secara optimal. Adapun maksud dan tujuan dilakukannya riset ini adalah untuk mengetahui apakah besaran kompensasi yang diterima karyawan dan stress kerja yang dialami mereka mempunyai pengaruh terhadap kinerjanya.

Berdasar dari latar belakang permasalahan dan hasil observasi pada PT. KSI Surabaya maka dapat diketahui variabel-variabel penelitian yaitu kompensasi (X_1), stress kerja (X_2) dan kinerja (Y). Kerangka konsep penelitian digambarkan melalui pengaruh langsung dari variabel kompensasi terhadap kinerja, dan stress kerja terhadap kinerja. Maka dari konsep diatas dapat disimpulkan bahwa besaran kompensasi yang diterimakan dan stress kerja yang dialami akan berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja seorang karyawan.

METODE PENELITIAN

Berdasarkan data yang diperoleh dan informasi yang telah dikumpulkan, jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah pengumpulan data yang dilakukan pada suatu keadaan dengan maksud untuk mengetahui fenomena dan keadaan yang terjadi dimana peneliti dikatakan sebagai instrumen kunci (Anggito & Setiawan, 2018). Metode yang dipakai dalam menganalisa hasil pengolahan data menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Metode analisis data tersebut berfungsi untuk mengetahui jauhnya perubahan nilai dari tiap variabel yang dilakukan pengujian.

Populasi adalah gejala atau suatu kumpulan yang memiliki informasi dan akan dijadikan sebagai objek dalam sebuah penelitian (Santosa, 2018). Menurut Sugiyono, (2002) sampel merupakan sebagian dari keseluruhan karakteristik yang ada di dalam sebuah populasi. Metode dalam pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh atau sensus yang menjadikan seluruh anggota populasi yang ada dalam sebuah fenomena sebagai sampel dalam penelitian. Dengan total 40 responden penelitian.

Penyusunan instrumen dalam kuisioner menggunakan skala *likert* sebagai alat ukur jawaban responden. Menurut Kinnear, (1988) dalam Umar, (2001) skala *likert* adalah sebuah pernyataan tentang sikap yang dimiliki seseorang terhadap sesuatu. Dengan memberikan pernyataan tentang kesetujuan dan ketidaksetujuan dalam sebuah kontinum yang terdiri atas lima respon, yaitu: "Sangat Setuju", "Setuju", "tidak Tahu", "Tidak Setuju", dan "Sangat Tidak Setuju".

Data penelitian merupakan data dengan pengukuran skala ordinal yang berbentuk pernyataan, maka sebelum diolah perlu diberikan kode numerik atau simbol berupa angka dalam setiap jawaban. Hasil jawaban tersebut ditransformasikan ke data dengan

skala interval. Skala interval adalah tingkatan sebuah karakter dalam suatu variabel (Muljono & Djaali, 2008). Skala interval digunakan untuk mendeskripsikan suatu perbedaan antara titik angka tertentu dengan nilai interval yang sama untuk setiap angka, karena menggunakan unit pengukuran yang konsisten.

Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner sehingga perlu untuk dilakukan uji tingkat kevalidan dan reliabilitasnya. Uji validitas jawaban responden berfungsi untuk mengetahui apakah butir-butir pernyataan telah memenuhi kelayakan yang mendefinisikan suatu variabel. Sedangkan pada uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui stabil dan konsistennya jawaban responden yang berkaitan dengan dimensi pada variabel yang disusun dalam sebuah kuisioner penelitian, (Gumilar, 2007)

Untuk dapat mengetahui derajat hubungan antar variabel dilakukan uji koefisien korelasi parsial. Apabila hubungan antara peubah Y dan salah satu X dalam model regresi adalah linier maka dapat dikatakan kedua variabel tersebut memiliki hubungan atau berkorelasi. Akar kuadrat dari koefisien determinasi parsial disebut dengan koefisien korelasi parsial atau *coefficient of partial correlation* dengan lambing " r ".

Pada tahap pengujian Hipotesis, sebelumnya dilakukan pengujian adanya penyimpangan pada asumsi klasik. Yaitu melalui uji normalitas dan uji linieritas. Uji normalitas adalah analisis data yang berfungsi untuk mengetahui distribusi dari sebuah data yang diperoleh berdistribusi secara normal, (Santosa, 2010). Uji linieritas adalah analisis data yang berfungsi untuk mengetahui apakah variabel X dan Y dalam sebuah penelitian memiliki hubungan yang linier atau tidak.

Pengujian hipotesis dilakukan setelah dapat diketahui bahwa data penelitian berdistribusi secara normal dan hubungan tiap variabel telah diketahui linier. Uji t atau pengujian secara parsial digunakan untuk melihat adanya pengaruh secara individu dari variabel independen terhadap variabel dependen (Rukajat, 2018). Uji F dapat disebut juga dengan uji Anova (*Analysist Of Variance*), yaitu model yang berfungsi sebagai pendeteksi adanya perbedaan kelompok pada variabel terikat tunggal. Dengan kata lain uji F digunakan untuk mengetahui rata-rata hitung (*mean*) dari ketiga variabel atau lebih, sama atau tidak (Febriani & Dewi, 2018). Melalui koefisien determinasi, dapat diketahui seberapa jauh suatu variabel bebas dapat menentukan perubahan nilai dari variabel terikat. Besarnya nilai koefisien determinasi terletak antara nol dan satu (Budi Santosa & Hamdani, 2007).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian

Setelah dilakukan penyebaran kuisioner kepada 24 responden uji coba, menghasilkan uji validitas pada variabel kompensasi (X_1) dan kinerja (Y) dengan nilai

r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} yaitu 0,404. Hal tersebut menunjukkan bahwa empat belas aitem yang telah di uji adalah valid. Berbeda dengan variabel stress kerja, dari 10 aitem pernyataan yang disebar kepada responden terdapat 3 aitem dengan nilai r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} yaitu 0,404. Maka dari hasil uji validitas tersebut aitem tersebut dinyatakan gugur. Uji reliabilitas diketahui menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* dari masing-masing variabel memiliki nilai lebih besar dari 0,60. Sehingga, seluruh jawaban dari responden dari waktu ke waktu dapat dinyatakan reliabel.

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai sig. adalah $0,323 > 0,05$ atau tingkat kesalahan 5%. Sehingga dari hasil pengujian tersebut data penelitian berdistribusi secara normal.

Dari hasil uji linieritas diperoleh nilai signifikansi $> 0,05$. Pada variabel kompensasi nilai signifikansi pada *Deviation from Linearity* sebesar 0,360 dan variabel stress kerja sebesar 0,769. Hal tersebut

dapat diartikan bahwa dari variabel kompensasi dan stress kerja sama-sama memiliki hubungan yang linier terhadap variabel kinerja karyawan.

Uji Korelasi

Hasil uji korelasi menunjukkan bahwa nilai sig. (*2 tailed*) $0,000 < 0,05$ yang berarti variabel kompensasi memiliki korelasi terhadap variabel kinerja. Dengan nilai *Pearson Correlation* sebesar 0,679 yang berarti bahwa derajat korelasi antara variabel kompensasi terhadap kinerja memiliki tingkat hubungan yang kuat. Hasil uji pada variabel stress kerja diketahui nilai sig. (*2 tailed*) $0,000 < 0,05$ yang berarti variabel stress kerja memiliki korelasi terhadap variabel kinerja. Dengan nilai *Pearson Correlation* sebesar 0,785 yang berarti bahwa derajat korelasi antara variabel kompensasi terhadap kinerja memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 1. Uji Korelasi

		KOMPENSASI	STRESS KERJA	KINERJA
KOMPENSASI	<i>Pearson Correlation</i>	1		.679**
	<i>Sig. (2 – tailed)</i>			.000
	N	40		40
STRESS KERJA	<i>Pearson Correlation</i>		1	.785**
	<i>Sig. (2 – tailed)</i>			.000
	N		40	40
KINERJA	<i>Pearson Correlation</i>	.679**	.785**	1
	<i>Sig. (2 – tailed)</i>	.000	.000	
	N	40	40	40

Pengujian hipotesis dilakukan setelah syarat-syarat sebelumnya dinyatakan lolos uji asumsi klasik. Uji hipotesis berfungsi untuk mengetahui adanya pengaruh hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen dilakukan secara parsial maupun simultan.

Uji t

Pada uji parsial variabel kompensasi, didapatkan nilai signifikansi adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai

t_{hitung} adalah $4,207 >$ nilai t_{tabel} 2,026 Sehingga dapat diartikan bahwa terdapat adanya pengaruh antara variabel X_1 terhadap variabel Y.

Pada variabel stress kerja, nilai signifikansi adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} adalah $6,317 >$ nilai t_{tabel} 2,026. Sehingga terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel X_2 terhadap variabel Y.

Tabel 2. Hasil Uji t (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.012	.320		.307	.970
Kompensasi	.457	.109	.399	4.207	.000
Stress Kerja	.724	.115	.599	6.317	.000

Uji F

Uji hipotesis secara simultan pada variabel kompensasi dan stress kerja didapatkan nilai signifikansi adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai

F_{hitung} $52,902 >$ F_{tabel} 3,24. Sehingga diketahui variabel kompensasi dan stress kerja secara simultan atau bersama – sama memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan PT KSI surabaya.

Tabel 3. Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	53.919	2	26.960	52.902	.000 ^a
Residual	18.856	37	.510		
Total	72.775	39			

Koefisien Determinasi

Melalui koefisien determinasi dapat diketahui seberapa jauh suatu variabel bebas menentukan perubahan nilai dari variabel terikat. Diketahui dari hasil uji statistik bahwa nilai *R Square* adalah sebesar 0,741 atau sama dengan 74,1%. Angka tersebut artinya variabel

kompensasi (X_1) dan variabel stress kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan) memiliki sumbangsih sebesar 74,1% berpengaruh terhadap variabel kinerja. Dan sisanya sebesar 25,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti motivasi, kedisiplinan, kepemimpinan dan lain-lain.

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.861 ^a	.741	.727	.71387

Pembahasan

Pemberian merupakan kegiatan yang sangat penting dalam membuat karyawan menjadi puas akan pekerjaannya. Dengan kompensasi organisasi dapat memperoleh, menciptakan dan mempertahankan produktivitasnya. Tanpa kompensasi yang sesuai akan membuat karyawan merasa kecewa dan cenderung keluar dari pekerjaannya. Sebaliknya, kompensasi yang sesuai ataupun semakin tinggi dan positifnya pemberian kompensasi maka akan semakin tinggi pula kepuasan bagi seorang karyawan yang akan memacu kinerjanya. Kompensasi merupakan hal penting yang dapat menunjang terciptanya produktivitas yang efektif dan efisien melalui peningkatan kinerja. Dalam pemberian kompensasi baiknya organisasi lebih dapat memperhatikannya karena dengan gaji yang cukup karyawan akan merasa lebih dihargai dan akan memberikan umpan balik terhadap organisasi lewat kualitas kerjanya.

Stress kerja adalah kondisi ketegangan psikologis seseorang yang ditimbulkan akibat tekanan dan tuntutan yang dapat mempengaruhi tingkat emosi dan pikiran seseorang. Orang yang stress akan sulit bertindak dengan rasional, mudah marah, agresif, tidak dapat berpikir secara tenang dan akan menurunkan kemampuan seseorang. Dengan kondisi stress karyawan akan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan mudah putus asa. Hal tersebut akan sangat merugikan perusahaan karena akan mengurangi produktivitas perusahaan. Melalui analisa beban kerja dan desain ulang pekerjaan akan dapat memberikan kinerja yang baik bagi setiap pekerjaannya, (Adriansyah & Nizar, 2018). Peta pekerjaan akan dapat mengetahui integrasi secara keseluruhan antara tugas satu dengan yang lainnya terhadap sebuah fungsi pekerjaan.

Sehingga akan dapat mengurangi timbulnya stress kerja akibat dari beban kerja yang berlebihan.

Dari hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan stress kerja yang dialami terhadap kinerja karyawan di PT. KSI Surabaya.

PENUTUP

Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa besaran nilai kompensasi yang diberikan oleh perusahaan merupakan balas jasa atas usaha yang dikeluarkan oleh pekerja. Namun adanya ketidaksesuaian pemberian kompensasi dikarenakan perbedaan status pekerja menimbulkan rasa cemburu, enggan, malas, dan ketidakpedulian dengan pekerjaan maupun lingkungan sekitar yang akan menyebabkan turunnya kinerja seseorang. Begitu pula dengan stress kerja, kerja lembur yang terus menerus, beban kerja yang tidak sesuai dengan tanggung jawabnya, tingkat kesulitan pekerjaan, lingkungan kerja yang tidak kondusif, konflik dengan atasan dan lain-lain memicu seseorang mengalami stress kerja. Semakin tinggi seseorang mengalami stress akan semakin mempengaruhi dan menurunkan kinerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

Adriansyah, G., & Nizar, N. (2018). ANALISA BEBAN KERJA KEGIATAN ADMINISTRASI SEKOLAH DENGAN PENDEKATAN JOB MAPPING. *Teknika: Engineering and Sains Journal*, 2(1), 59-66.

- Anggito, A., & Setiawan, J. (2018). *Metodologi penelitian kualitatif*. Retrieved from <https://books.google.co.id/books?id=59V8DwAAQBAJ>
- Budi Santosa, P., & Hamdani, M. (2007). *Statistika Deskriptif Dalam Bidang Ekonomi dan Niaga*. Retrieved from <https://books.google.co.id/books?id=qmvDVYJsa2MC>
- Febriani, N. S., & Dewi, W. W. A. (2018). *Teori dan Praktis: Riset Komunikasi Pemasaran Terpadu*. Retrieved from <https://books.google.co.id/books?id=MtqFDwAAQBAJ>
- Gumilar, I. (2007). *Metode Riset Untuk Bisnis & Manajemen*. Retrieved from https://books.google.co.id/books?id=ln8_EO_TevsC
- Hariandja, M. T. E., & Hardiwati, Y. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Retrieved from https://books.google.co.id/books?id=d_HHWRqvNecC
- Muljono, P., & Djaali. (2008). *Pengukuran Dalam Bidang Pendidikan*. Retrieved from <https://books.google.co.id/books?id=3SuBDp8bo7gC>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). *Organizational Behaviour: Concepts, Controversies, Applications*. In *Development* <https://doi.org/10.2174/138920108785161523>
- Rukajat, A. (2018). *Pendekatan Penelitian Kuantitatif: Quantitative Research Approach*. Retrieved from <https://books.google.co.id/books?id=1pWEDwAAQBAJ>
- Santosa. (2018). *Statistika Hospitalitas: Edisi Revisi*. Retrieved from <https://books.google.co.id/books?id=nrl2DwAAQBAJ>
- Santoso, S. (2010). *Statistik Multivariat*. Retrieved from <https://books.google.co.id/books?id=E5Dli6puzYUC>
- Umar, H. (2001). *Riset SDM Dalam Organisasi Husein Umar*. Retrieved from <https://books.google.co.id/books?id=MRTUS9tkWj4C>