



Pengaruh Kompensasi, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wangsa Manunggal Jaya Perkasa

Dhiki Arta Ditya¹, Kumara Adji Kusuma²

¹ Universitas Muhammadiyah Sidoarjo; adji@umsida.ac.id

² Universitas Muhammadiyah Sidoarjo; adji@umsida.ac.id

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial kompensasi terhadap kinerja karyawan, pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, Populasi penelitian yaitu karyawan bagian produksi pada PT Wangsa Manunggal Jaya Abadi, populasi yang diambil oleh sejumlah 185 karyawan dengan jumlah sampel sebanyak 127 responden. menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jaya Perkasa Artinya dengan adanya perubahan kompensasi, stres kerja dan kepuasan kerja maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

Keywords: kompensasi, stres kerja, kepuasan kerja, kinerja karyawan

DOI:

<https://doi.org/10.47134/innovative.v3i2.17>

*Correspondent: Kumara Adji Kusuma

Email: adji@umsida.ac.id

Received: 15-04-2024

Accepted: 18-05-2024

Published: 11-06-2024



Copyright: © 2023 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Abstract: This study aims to determine the partial effect of compensation on employee performance, the partial effect of work stress on employee performance, the partial effect of satisfaction on employee performance and the simultaneous effect of compensation, job stress, and job satisfaction on employee performance. This type of research uses quantitative research methods. The research population is employees of the production department at PT. Wangsa Manunggal Jaya Abadi, the population taken by the study was 185 employees with a total sample of 127 respondents. The data analysis technique used multiple linear regression analysis with F test and t test. The results showed that compensation has an effect on employee performance. Job stress affects employee performance, job satisfaction affects employee performance and compensation, job stress, job satisfaction simultaneously affects employee performance at PT. The Manunggal Jaya Mighty House. This means that with changes in compensation, job stress and job satisfaction, employee performance will increase.

Keywords: compensation, job stress, job satisfaction, employee performance

Pendahuluan

Definisi kinerja karyawan adalah bahwa hasil keseluruhan yang berhasil dari seorang karyawan yang melakukan pekerjaan mereka selama periode waktu tertentu ditentukan oleh hasil pekerjaan standar, tujuan, atau kriteria yang telah ditentukan sebelumnya dan disepakati bersama (Afandi, 2018; Asbari et al., 2021; Narayanamurthy & Tortorella, 2021).

Kinerja karyawan adalah untuk menciptakan kinerja karyawan yang unggul dalam mencapai produktivitas yang tinggi sehingga tujuan visi dan misi perusahaan dapat tercapai, merupakan kunci utama pengelolaan sumber daya manusia Perusahaan (Song et al., 2019). Kualitas penyelesaian struktur kerja yang lebih baik yang diberikan kepada karyawan Hal ini menuntut agar dapat mempertahankan eksistensi dan perkembangan usahanya melalui suatu perusahaan Keberadaan yang ada dalam suatu perusahaan yang mempengaruhi kinerja karyawan: kompensasi, stres kerja, dan pekerjaan karyawan kepuasan. Pengelolaan sumber daya manusia. Inilah yang harus diperhatikan PT. Wangsa Manunggal Jaya Perkasa berkomitmen untuk memastikan kinerja karyawan perusahaan yang sangat baik dan memastikan bahwa perusahaan terus mencapai tujuannya (Agustina & others, 2019).

Metode

Populasi yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah 185 karyawan yang bekerja di bagian produksi PT. Wangsa Manunggal Jaya Abadi (Fahmi, 2013).

Untuk mengumpulkan data, penelitian ini menggunakan metode kuisioner yang akan diberikan kepada responden. Jenis data yang dikumpulkan adalah data kuantitatif, yaitu data yang berbentuk angka dan dianalisis menggunakan statistik. Sumber data terdiri dari data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner dan data sekunder yang diperoleh dari jurnal, skripsi, dan buku (Hasibuan, 2016).

Penjelasan tentang teknik pengumpulan data dapat ditemukan dalam karya Sugiyono (2017), di mana teknik pengumpulan data digunakan sebagai alat untuk mengukur nilai variabel yang sedang diselidiki. Jumlah instrumen yang digunakan akan bervariasi sesuai dengan jumlah variabel yang menjadi fokus penelitian.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Pengujian Analisis Data

1. Uji Validitas

Tabel 1 menampilkan hasil uji validitas untuk variabel Kompensasi (X1). Variabel dan item-itemnya diukur dengan koefisien korelasi yang kemudian dibandingkan dengan nilai r tabel. Semua item variabel Kompensasi (X1) terbukti valid dengan koefisien korelasi yang lebih besar dari nilai r tabel (0,1736). Data ini telah diolah menggunakan SPSS.

Berdasarkan hasil penelitian, kita dapat menyimpulkan bahwa semua tindakan kompensasi yang digunakan dalam penelitian ini efektif dalam menggambarkan variabel

kompensasi di PT. Rumah Perkasa Manunggal Jaya. Selanjutnya, efektivitas variabel Stres Kerja (X2) menampilkan hasil uji validitas untuk variabel Stres Kerja (X2). Seperti sebelumnya, semua item variabel Stres Kerja (X2) juga terbukti valid dengan koefisien korelasi yang lebih besar dari nilai r kritis (0,3). Data ini juga telah diolah menggunakan SPSS.

Dapat dikatakan bahwa semua ukuran stres kerja yang digunakan dalam penelitian ini valid dalam menggambarkan stres kerja pada karyawan PT. Rumah Perkasa Manunggal Jaya. Selanjutnya, efektivitas variabel Kepuasan Kerja (X3) menampilkan hasil uji validitas untuk variabel Kepuasan Kerja (X3). Seperti sebelumnya, semua item variabel Kepuasan Kerja (X3) terbukti valid dengan koefisien korelasi yang lebih besar dari nilai r kritis (0,3). Data ini juga telah diolah menggunakan SPSS.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa semua ukuran kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian ini valid dalam menggambarkan lingkungan kerja PT. Rumah Perkasa Manunggal Jaya. Selanjutnya, hasil uji validitas variabel Kinerja Karyawan menampilkan hasil uji validitas untuk variabel Kinerja Karyawan (Y). Semua item variabel Kinerja Karyawan (Y) terbukti valid dengan koefisien korelasi yang lebih besar dari nilai r kritis (0,3). Data ini juga telah diolah menggunakan SPSS.

Berdasarkan penemuan selanjutnya, kita dapat menyimpulkan bahwa semua ukuran kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini valid dalam menjelaskan kinerja karyawan PT. Rumah Perkasa Manunggal Jaya.

2. Uji Reliabilitas

Penelitian menunjukkan hasil uji reliabilitas untuk semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Semua variabel, yaitu Kompensasi, Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan, memiliki koefisien reliabilitas yang tinggi (di atas 0,6), yang menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini reliabel. Data ini juga telah diolah menggunakan SPSS.

Kita dapat menyimpulkan bahwa semua instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dapat diandalkan untuk mengukur pengaruh reward, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Rumah Perkasa Manunggal Jaya.

B. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas menunjukkan hasil uji normalitas data. Data yang digunakan dalam penelitian ini memiliki hasil yang asimetris, dengan nilai Sig. (dua sisi) sebesar 0,200 ($> 0,05$). Ini menunjukkan bahwa data terdistribusi normal.
2. Uji Multikolinearitas Tabel 7 menampilkan hasil uji multikolinearitas dengan menggunakan Variance Inflating Factor (VIF) dan Tolerance. Semua variabel independen memiliki nilai VIF yang dekat dengan 1 dan Tolerance mendekati 1, yang menunjukkan bahwa tidak ada masalah multikolinearitas dalam model regresi.

3. Uji Heteroskedastisitas Grafik scatterplot menunjukkan hasil uji heteroskedastisitas, yang menunjukkan bahwa tidak ada pola yang jelas dalam titik-titik data dan tidak ada tanda-tanda heteroskedastisitas.
4. Uji Autokorelasi menampilkan hasil uji autokorelasi menggunakan Durbin-Watson (DW). Nilai DW sebesar 1,982, yang berada dalam rentang insensitif terhadap autokorelasi ($du < d < 4 - du$), menunjukkan bahwa model regresi berganda ini insensitif terhadap autokorelasi.

C. Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X1), Stres Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Rumah Perkasa Manunggal Jaya.

Berdasarkan hasil analisis regresi, dapat dirumuskan persamaan regresi berganda sebagai berikut: $Y = 8.111 + 0,129 (X1) + 0,052 (X2) + 0,245 (X3)$

Dari rumusan ini, kita dapat menarik beberapa kesimpulan:

1. Variabel Kompensasi (X1) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2. Variabel Stres Kerja (X2) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
3. Variabel Kepuasan Kerja (X3) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

D. Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (t) Tabel 10 menunjukkan hasil uji parsial (t) untuk masing-masing variabel independen. Semua variabel independen, yaitu Kompensasi (X1), Stres Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (X3), memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan tingkat signifikansi yang lebih kecil dari 0,05.
2. Uji Simultan (f) Tabel 11 menunjukkan hasil uji simultan (F) yang menunjukkan bahwa semua variabel independen, yaitu Kompensasi (X1), Stres Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (X3), secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan tingkat signifikansi yang sangat rendah (0,000).
3. Uji Koefisien Determinasi Berganda Tabel 12 menunjukkan nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,648. Ini mengindikasikan bahwa 64,8% variasi dalam Kinerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh kombinasi variabel independen Kompensasi (X1), Stres Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) yang digunakan dalam penelitian ini. Sisanya, 35,2% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model.

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan maka hasil menunjukkan bahwa variabel kualitas pelayanan, kelengkapan produk dan harga terhadap keputusan pembelian pada toko bangunan Sinar Mulyo Abadi sebagai berikut :

1. Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Wangsa Manunggal Jaya Perkasa

Hasil penelitian ini bahwa ada pengaruh positif yang signifikan antara penghargaan terhadap kinerja karyawan di PT. Rumah Perkasa Manunggal Jaya. Artinya, mengubah atau meningkatkan kompensasi juga akan meningkatkan kinerja karyawan. Dari tanggapan responden dapat diketahui bahwa gaji yang diberikan oleh perusahaan sepadan dengan jumlah pekerjaan dan insentif sesuai dengan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Jika perusahaan memiliki kompensasi yang baik maka akan berdampak positif bagi perusahaan. Karyawan lebih cenderung melakukan yang terbaik untuk perusahaan ketika mereka dibayar sesuai dengan apa yang dilakukan di perusahaan. Oleh karena itu, karyawan berusaha untuk mempertahankan bahkan meningkatkan kinerjanya di dalam perusahaan. Namun, jika karyawan merasa kompensasi yang ditawarkan perusahaan tidak sepadan dengan kontribusinya kepada perusahaan, maka mereka cenderung kurang optimal dalam memenuhi tugas dan tanggung jawabnya kepada perusahaan (Kasmir, 2018).

2. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Wangsa Manunggal Jaya Perkasa

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan selama stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Rumah Perkasa Manunggal Jaya. Tanggapan responden menunjukkan bahwa tingkat stres yang dialami karyawan terutama berkurang karena tujuan jangka pendek menjadi tekanan kerja, beban kerja terasa memberatkan, dan otoritas kerja menjadi tekanan kerja. Dalam hal ini, kinerja pegawai ditinjau dari kemampuan inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan ketika karyawan mampu mengendalikan stres kerjanya, kinerjanya lebih baik (Kharishma et al., 2019). Stres kerja dapat membantu, tetapi juga dapat memainkan peran yang salah atau mengganggu kinerja. Tanpa stres, Anda tidak memiliki tantangan pekerjaan dan cenderung berkinerja buruk. Stres yang tidak terselesaikan pasti akan mempengaruhi kinerja Anda. menganggapnya bermanfaat dan akibatnya kinerja mereka akan terganggu. Sebaliknya, ketika stres, karyawan merasa perlu menggunakan seluruh kemampuannya untuk mencapai kinerja tinggi dan mampu menyelesaikan tugas dengan sukses. Bagi pimpinan, tekanan-tekanan yang ditimpakan kepada karyawan harus dikaitkan dengan apakah stres yang ditimbulkan oleh tekanan-tekanan tersebut masih wajar. Selain itu, stres mempengaruhi prestasi kerja. Hal ini dibuktikan dengan hubungan U terbalik antara stres kerja dan prestasi kerja (Manalu & others, 2021).

3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Wangsa Manunggal Jaya Perkasa

Hasil penelitian ini bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Rumah Perkasa Manunggal Jaya. Hasil analisis dapat dikatakan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja atau semakin tinggi maka kinerja karyawan akan semakin baik. Berdasarkan hasil tanggapan responden, kami menemukan bahwa kepuasan kerja ditopang oleh sikap disiplin, semangat kerja yang baik, dan

keengganan untuk bergerak di tempat kerja. Kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan emosional bahwa Anda menikmati dan mencintai pekerjaan Anda. Sikap ini tercermin dalam semangat kerja, disiplin dan prestasi kerja (Mangkunegara, 2013). Kepuasan kerja dinikmati di tempat kerja, di luar pekerjaan, dan kombinasi pekerjaan di dalam dan di luar. Seorang karyawan dikatakan berkinerja baik jika kepuasan kerjanya juga meningkat. Dengan kata lain, kinerja karyawan yang baik dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, kepuasan kerja di perusahaan sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kepuasan kerja bisa datang dalam bentuk gaji pokok, penghargaan, peluang kenaikan gaji, peluang kemajuan, penghargaan, perjalanan internasional, hubungan kerja, dan banyak lagi (Mangkuprawira, 2011).

Simpulan

Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Rumah Perkasa Manunggal Jaya. Artinya, mengubah atau meningkatkan kompensasi juga akan meningkatkan kinerja karyawan. Stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT. Rumah Perkasa Manunggal Jaya. Ini berarti bahwa kinerja karyawan meningkat karena kemampuan mereka untuk mengendalikan stres kerja meningkat. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Rumah Perkasa Manunggal Jaya. Artinya ketika kepuasan kerja meningkat maka kinerja karyawan meningkat. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi, stres kerja, dan kepuasan kerja semuanya mempengaruhi kinerja karyawan PT secara bersamaan. Rumah Perkasa Manunggal Jaya. Ini berarti bahwa kinerja karyawan meningkat ketika kompensasi, stres kerja, dan kepuasan kerja berubah.

Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Agustina, R., & others. (2019). Pengaruh Stres Kerja Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Akses Sentral Telepon Otomat (STO) 1 Centrum Cabang Banjarmasin. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 12, 102–116. <https://stienasypb.ac.id/jurnal/index.php/jdeb/article/view/178>
- Aprilia, N. B., & H., S. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pupuk Kujang Cikampek. *YUME: Journal of Management*, x4, 273–282. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume/article/view/878>
- Ariandi, F. (2018). Pengaruh Metode Pembayaran Kompensasi terhadap Kinerja Tutor. *Perspektif*, XVI(1), 84–90. <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/perspektif/article/view/3106>
- Asbari, M., Hidayat, D. D., & Purwanto, A. (2021). Managing employee performance: From leadership to readiness for change. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(1), 74–85.
- Bintoro, D. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gava Media.

- Dharmayasa, P. B., & A., I. G. A. D. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 9, 2915–2935. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/60577>
- Fahmi, I. (2013). *Perilaku Organisasi Teori Dan Kasus*. Alfabeta.
- Fathoni, A. (2006). *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (PT. Bumi Aksara (ed.); Revisi)*.
- Iskandar. (2008). *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial (Kuantitatif dan Kualitatif)*. GP Press.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Kharishma, M., Prasilowati, S. L., & Ayuningtyas, E. A. (2019). The Influence of Organizational Culture and Work Satisfaction on Employee Performance With Organizational Commitments As Intervening Variables. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 21(02), 135–150. <http://ejournal.stieipwija.ac.id/index.php/jpw/article/view/342/pdf>
- Manalu, J. F., & others. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut KC Sukaramai Medan. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi)*, 5, 1333–1356. <https://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/1266>
- Mangkunegara, A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik (Kedua)*. Ghalia Indonesia.
- Martoyo, S. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Empat)*. BPFPE.
- Narayanamurthy, G., & Tortorella, G. (2021). Impact of COVID-19 outbreak on employee performance—moderating role of industry 4.0 base technologies. *International Journal of Production Economics*, 234, 108075.
- Song, Q., Wang, Y., Chen, Y., Benitez, J., & Hu, J. (2019). Impact of the usage of social media in the workplace on team and employee performance. *Information & Management*, 56(8), 103160.
- Utomo, K., & D. (2107). Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Survei pada Karyawan PT Indaco Warna Dunia Karanganyar). *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 17, 217–229. <https://ejournal.unisri.ac.id/index.php/Ekonomi/article/view/1662>