

ANALISIS PENGARUH STRES KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HARAPAN CITRA JAYA

Idalora, Tibrani dan Sriwati
Prodi Manajemen Universitas Riau Kepulauan

Abstract

Principal research that you want to answer through this study is: Does work stress has direct influence on the performance of the employee, whether compensated directly influence employee performance. Does work stress affect the performance and compensation of employees simultaneously and partially PT. Harapan Citra Jaya.

Results of this study, ie work stress directly affects the performance of employees based on the perception of 100 people scored 3,773 or (20.4%). compensation to employee performance scored 3,173 or (14.5%).

So also with the stress of work and the compensation effect on the performance of the employees got together with the 7154 value (65.1%). From the analysis also found that it can be compared directly influence the three variables: the stress of work, compensation and performance of employees have an equally strong influence.

Keywords: work stress, compensation and employee performance

PENDAHULUAN

Salah satu masalah nasional yang dihadapi oleh bangsa Indonesia saat ini adalah penanganan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia. Jumlah sumber daya manusia yang besar apabila dapat didayagunakan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menunjang gerak lajunya pembangunan nasional yang berkelanjutan. Melimpahnya sumber daya manusia yang ada saat ini mengharuskan berfikir secara seksama yaitu bagaimana dapat memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal. Agar di masyarakat tersedia sumber daya manusia yang handal diperlukan pendidikan yang berkualitas, penyediaan berbagai fasilitas sosial, lapangan pekerjaan yang memadai. Kelemahan dalam penyediaan berbagai fasilitas tersebut akan menyebabkan keresahan sosial yang akan berdampak kepada keamanan masyarakat. Saat ini kemampuan sumber daya manusia masih rendah baik dilihat dari kemampuan intelektualnya maupun keterampilan teknis yang dimilikinya.

Persoalan yang ada adalah bagaimana dapat menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Produktivitas kerja merupakan tuntutan utama bagi perusahaan agar kelangsungan hidup atau operasionalnya dapat terjamin. Produktivitas suatu badan usaha dapat memberikan kontribusi kepada pemerintah daerah maupun pusat,

artinya dari produktivitas regional maupun nasional, dapat menunjang perekonomian baik secara makro maupun mikro.

STRES KERJA

Stress Kerja dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, seorang karyawan akan dihadapkan kepada banyak problem baik secara pribadi maupun dalam kelompok kerjanya. Berbagai problem tersebut dapat berdampak secara psikologis atau fisik, hal ini tergantung apa penyebab terjadinya problem tersebut. Menghadapi problem dalam pekerjaannya, seorang karyawan berbeda antara yang satu dengan yang lainnya cara menyelesaikan masalahnya. Ketangguhan dalam menghadapi masalah di bidang pekerjaan pada umumnya di ketahui melalui besar kecilnya stress kerja yang dialami oleh seorang karyawan.

Davis, Newstrom, dalam Burhanudin (2011); *Stress is the general term applied to the pressures people feel in life*. Sedangkan Munandar (2010); pada umumnya kita merasakan bahwa stress merupakan suatu kondisi yang negatif, suatu kondisi yang mengarah timbulnya penyakit fisik maupun mental, atau mengarah ke perilaku yang tak wajar. Demikian pula ada stress yang dapat bersifat positif, makin tinggi dorongannya untuk berprestasi, makin tinggi tingkat stressnya dan makin tinggi juga produktivitas dan effisiensinya.

KOMPENSASI

Menurut J. Long (1998) dalam bukunya *Compensation in Canada* mendefinisikan sistem kompensasi adalah bagian (parsial) dari system reward yang hanya berkaitan dengan bagian ekonomi, namun demikian sejak adanya keyakinan bahwa perilaku individual dipengaruhi oleh sistem dalam spektrum yang lebih luas maka sistem kompensasi tidak dapat terpisah dari keseluruhan sistem reward yang disediakan oleh organisasi. Sedangkan reward atau balas jasa itu sendiri adalah semua hal yang disediakan organisasi untuk memenuhi satu atau lebih kebutuhan individual.

KINERJA KARYAWAN

Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Menurut Rivai (2011) pengertian kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan.

Pengertian kinerja menurut Manulang (2013), kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang di capai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi) adalah

hasil kinerja secara kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

HIPOTESIS

1. Diduga ada pengaruh antara variabel stres kerja (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) di PT.Harapan Citra Jaya.
2. Diduga ada pengaruh antara variabel kompensasi (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT.Harapan Citra Jaya.
3. Diduga ada pengaruh antara variabel stres kerja (X1) dan kompensasi (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) PT.Harapan Citra Jaya.

JENIS DATA

1. Data Primer Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari obyek yang diteliti baik melalui pengamatan maupun kuesioner. Data diperoleh secara langsung dari perusahaan yang diteliti, melalui pengamatan dan pembagian kuisisioner. Data yang dikumpulkan bersifat kualitatif berupa data mengenai hal-hal yang berhubungan dengan Stres kerja dan kompensasi terhadap Kinerja karyawan.
2. Data Sekunder
Data sekunder adalah instrumen yang mendukung dalam penyusunan penelitian guna menjelaskan data primer. Data yang dikumpulkan dari dokumendokumen yang ada di perusahaan tersebut dan dari hasil penelitian perpustakaan. Data ini berupa gambaran umum perusahaan, misalnya sejarah berdirinya, struktur organisasi, uraian tugas dan tanggung jawab

POPULASI DAN SAMPEL

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian (sugiyono, 2013). Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (sugiyono). Populasi dalam penelitian ini adalah para karyawan pada PT. Harapan Citra Jaya yang berjumlah sekitar 145 orang karyawan Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka penelitian dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. (Sugiyono 2013).

METODE PENGUMPULAN DATA

Metode observasi / pengamatan

Metode observasi pengamatan secara langsung untuk menganalisa dan mengetahui kondisi yang sebenarnya terjadi di lingkungan perusahaan. Menurut

Sutrisno Hadi (2010) mengemukakan bahwa, observasi merupakan suatu proses yang kompleks. Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila, penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja dan lingkungan kerja.

Metode kuesioner

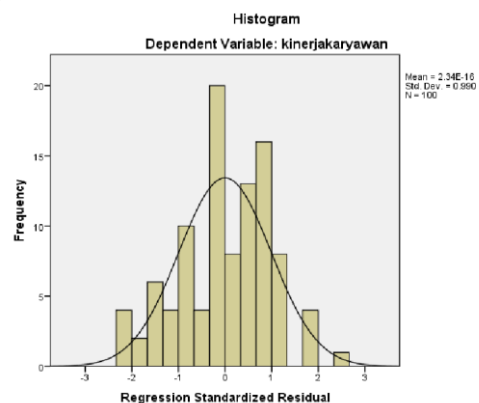
Kuesioner merupakan daftar pertanyaan yang akan digunakan oleh peneliti untuk memperoleh data dari sumbernya secara langsung melalui proses komunikasi atau dengan mengajukan pertanyaan.

Metode analisis

Dalam penelitian ini digunakan metode analisis kuantitatif. Alasannya karena data yang disajikan dalam bentuk angka. Suatu analisis data berdasarkan metode statistik dan data yang diklarifikasi kedalam kategori tertentu dengan menggunakan tabel untuk mempermudah analisis. Proses dalam penelitian ini adalah pembuatan kuesioner, pembuatan hasil jawaban kuesioner dalam bentuk tabulasi untuk masing – masing variabel, perhitungan hasil dengan menggunakan aplikasi komputer SPSS.

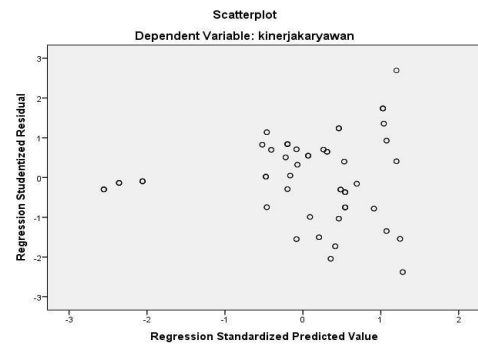
PEMBAHASAN

Uji Normalitas



Jika melihat kurva pada histogram di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa model regresi memiliki distribusi normal. Hal ini diperlihatkan oleh bentuk kurva yang menyerupai lonceng, *bell shaped*.

Uji Heteroskedasitas



Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Pada model yang baik tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar scatter plot model tersebut. Model regresi linier berganda terbatas dari asumsi klasik heteroskedastisitas dan layak di gunakan dalam penelitian, jika output scatterplot menunjukkan penyebaran titik-titik data yang tidak berpola jelas, serta titik-titik yang menyebar. Pendekatan lain untuk menguji heteroskedastisitas adalah dengan pendekatan statistik.

UJI MULTIKOLONIERITAS Uji multikolinieritas Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
X1 = stresskerja	0.436	1.706
X2 = 1 kompensasi	0.436	1.706

a. Dependent Variable: Y = kinerja karyawan

Berdasarkan tabel di atas variabel stress kerja memiliki tolerance 0.436 dan VIF 1.706, Variabel kompensasi memiliki nilai tolerance 0.436 dan VIF 1.706 sehingga dapat di nyatakan bebas multikoloniaritas dimana tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

UJI T

1. Berdasarkan hasil penghitungan di peroleh angka t hitung untuk stres kerja sebesar $3.773 > t$ tabel 1.984 artinya stres kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis 1 yang menyatakan terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja karyawan karena nilai $t_{hitung} 3,773 >$ dari $t_{tabel} 1,984$.
2. Berdasarkan hasil penghitungan di peroleh angka t hitung untuk kompensasi sebesar $3.137 > t$ tabel 1.984 artinya kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis 1 yang menyatakan terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan karena nilai $t_{hitung} 3,137 >$ dari $t_{tabel} 1,984$.

UJI F

Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai f hitung = $7.154 > 3.09$ (f tabel) dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Yang berarti H_a diterima dan H_0 ditolak, Hal ini berarti bahwa secara bersama-sama stress kerja dan kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Harapan Citra Jaya.

KESIMPULAN

1. Variabel X1 (streskerja) diperoleh nilai t hitung 3.773 dengan tingkat signifikansi 0,000. Jadi diperoleh nilai t hitung $3.773 > 1.984$ t table dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, yang berarti H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya stress kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variable kinerja karyawan (Y)
2. Variabel X2 (kompensasi) diperoleh nilai t hitung 3.173 dengan tingkat signifikansi 0,009. Jadi diperoleh t hitung $3.173 > 1.984$ (t tabel) dengan signifikansi $0,009 > 0,05$, nilai signifikansi tersebut lebih besar, yang berarti H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap variable kinerja karyawan (Y).
3. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai f hitung = $7.154 > 3.09$ (f tabel) dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Yang berarti H_a diterima dan H_0 ditolak, Hal ini berarti bahwa secara bersama-sama stress kerja dan kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Harapan Citra Jaya.

SARAN

Saran – saran yang dapat diajukan dalam kesempatan ini yaitu:

1. Kondisi lingkungan kerja karyawan perlu ditingkatkan agar lebih kondusif sehingga mampu memberikan suasana kerja yang nyaman dan berdampak positif pada pengembangan kinerja karyawan.
2. Pihak PT. Harapan Citra jaya sebaiknya lebih memperhatikan terhadap karyawan yang berprestasi baik dengan memberikan *reward* (penghargaan). Hal ini dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya agar lebih baik lagi.
3. Pihak PT. Harapan Citra Jaya sebaiknya mengerti apa yang dibutuhkan para karyawan dan mengetahui keinginankeinginan apa yang membuat karyawan merasa puas sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.
4. Karyawan PT. Harapan Citra Jaya perlu meningkatkan kinerja terutama dalam hal mencapai target kerja serta kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dan sikap kerjasama karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikuntoro,Suharismi.(2012). *Prosedur Penelitian* Jakarta : Rineka Cipta
- Freaser, T.M. (1985). *Stres dan Kepuasan Kerja*. Jakarta; PT.Pustaka Binaman Pressindo.
- Hadari Nawawi, 2011 *Perencanaan Sumbe Daya Manusia*. Cetakan 7.
- Hasibuan M. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Handoko H. (2011) ; *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, BFFE Yogyakarta.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.
- Husein Umar. (2013). *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Edisi 7. PT.Sun. Jakarta.
- Hadi, S. 1991. *Metodologi Research*. Yogyakarta: Yayasan Penerbit Fakultas Psikologi Universitas Gajah Mada.
- Handoko. T.H. (1995) *Managemen Personalia*. Yogyakarta: Yayasan Penerbitan Fakultas Ekonomi UGM.
- Hurlock,E.B. (1999). *Psikologi Perkembangan: Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan* (terjemahan Istiwidayanti & Soedjarwo), Edisi 5. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya Vol. 3 No 6 Desember (2011); *Pengaruh Motivasi dan kompensasi Terhadap kinerja di Hotel Horizon Group di kota Palembang*.
- Jurnal Manajemen & Bisnis Finansial .2012, *Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur*, Slamet Riyadi
- Luthans,F. (2005). *Organization Behavior* (10.Ed). New York; Mc. Graw Hill.
- Moleong,L,J. (2002). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung. P.T.Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung

- Nasution, A. P. (2015). Pengaruh Efektivitas Penempatan Kerja Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Motivasi Berprestasi Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu. *ECOBISMA*, 2(2).
- Oktavianti, O. (2016). *Pengaruh Motivasi Berprestasi Dan Cara Belajar Terhadap Prestasi Belajar Siswa Smkn 5 Di Kota Batam*. *DIMENSI*, 2(3).
- Poerwandari, E.K.(2001). *Pendekatan Kualitatif dalam Penelitian Psikologi*. Penerbit : Lembaga Pengembangan Sarana Pengukuran. Jakarta: Pendidikan Psikologi (PSP3) UI.
- Rice, P.L. (1992). *Stress and Health* 2nd,ed. California. Wadsworth, Inc.
- Robbins,S.P.(1998). *Perilaku Organisasi*, Konsep, Aplikasi, Edisi Bahas Indonesia, Jilid2 Jakarta; PT. Prenhalindo.
- Sarafino,E.P.(1994), *Health Psychology* (2.Ed). New York; willey.
- Sarafino, E.P.(1998). *Health Psychology : Biopsychosocial Interactions*. Third Edition. United States of American: John Wiley & Sonc, Inc
- Sugiono.(2013), *Metode Penelitian Bisnis*, Penerbit Alfabeta, Bandung.

