

## Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perum Damri

Nurhayati

UIN Raden Intan, Bandar Lampung

Alamat : Jalan Letnan Kolonel H Jl. Endro Suratmin, Sukarame, Kec. Sukarame, Kota Bandar Lampung, Lampung 35131

Korespondensi Penulis : [nurhayati@radenintan.ac.id](mailto:nurhayati@radenintan.ac.id)

**Abstract.** *The ups and downs of employee performance are due to the presence of co-workers lack of support, unpleasant bosses and demanding employees against benefits that are not met by the company. Condition This makes it difficult for the company to grow rapidly. This research aims to determine the effect between compensation and work stress on employee performance both simultaneously and partially. This research was conducted at Perum Damri Cabang Lampung Branch This study consists of independent variables, namely compensation and work stress, and the dependent variable is employee performance. Number of samples used in this study amounted to 42 respondents using the method slovine sample. Hypothesis testing was carried out using the Multiple method Regression (Multiple Regression) . Data analysis using software SPSS statistics 20.0. The results of this study show in the F test (simultaneous) that compensation and work stress have a positive and significant effect on employee performance with a sig F value of  $0.000 < 0.05$  and Fcount of 66.041. The results of the t (partial) test of compensation have a positive effect and significant to employee performance with a sig t value of  $0.003 < 0.05$  and tcount value is 3.163, while work stress has no significant effect with a sig t value of  $0.937 > 0.05$  and the tcount value is 0.079. So it can be concluded that only variables compensation that has a significant effect on employee performance while the work stress shows the opposite result.*

**Keywords :** Compensation, Work Stress, Employee Peformance

**Abstrak.** Naik turunnya kinerja karyawan disebabkan adanya rekan kerja yang kurang mendukung, atasan yang tidak menyenangkan dan tuntutan karyawan terhadap tunjangan-tunjangan yang tidak dipenuhi oleh perusahaan. Kondisi ini mengakibatkan perusahaan sulit untuk berkembang pesat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antar kompensasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan baik secara simultan dan parsial. Penelitian ini dilakukan pada Perum Damri Cabang Lampung. Penelitian ini terdiri dari variabel bebas yaitu kompensasi dan stres kerja, dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 42 responden dengan menggunakan metode sampel Slovin. Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan metode Multiple Regretion (Regresi Berganda) . Data analisis dengan menggunakan software statistic SPSS 20.0. Hasil dari penelitian ini menunjukkan dalam uji F (simultan) bahwa kompensasi dan stres kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig  $F_{0,000} < 0,05$  dan nilai F hitung sebesar 66,041. Hasil uji t ( parsial ) kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig  $t_{0,003} < 0.05$  dan nilai thitung 3,163, sedangkan stres kerja tidak berpengaruh secara signifikan dengan nilai sig  $t_{0,937} > 0.05$  dan nilai thitung 0,079. Jadi dapat disimpulkan bahwa hanya variabel kompensasi yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan pada stress kerja memperlihatkan hasil yang sebaliknya.

**Kata kunci :** Kompensasi, Stres Kerja, Kinerja Karyawan

### PENDAHULUAN

Setiap perusahaan yang didirikan pasti memiliki target yang ingin dicapai, baik target setiap hari, bulan maupun tahunnya. Begitu pula dengan Perum Damri yang bergerak dibidang layanan pengangkutan penumpang dan barang di darat dengan menggunakan kendaraan bermotor memiliki target setiap hari, bulan ataupun tahun yang harus dicapai. Untuk mencapai target tersebut tidak terlepas dari peran penting sumber daya manusia. Banyak perusahaan yang biasanya mengabaikan sumber daya manusia dengan tidak mengola dan memanfaatkan sumber

*Received April 02, 2024; Accepted Mei 02, 2024; Published Juni 30, 2024*

\* Nurhayati, [nurhayati@radenintan.ac.id](mailto:nurhayati@radenintan.ac.id)

daya manusia dengan baik sehingga menimbulkan kendala-kendala yang dapat menghambat target perusahaan itu tercapai. Untuk menghindari hal tersebut salah satu bentuk mengelola sumber daya manusia yang dapat dilakukan adalah dengan menetapkan berbagai peraturan guna untuk membuat karyawan mengetahui alur pekerjaan mereka dan peraturan apa yang mereka harus patuhi. Setiap alur dan peraturan yang dibuat diharapkan membuat karyawan memiliki kedisiplinan dalam bekerja. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya, salah satunya didukung oleh aspek sumber daya manusia di dalam perusahaan tersebut. Sumber daya manusia dapat menjadi faktor penentu bagaimana sebuah perusahaan berjalan. Karena pada dasarnya sumber daya manusia memiliki peran yang amat penting bagi perusahaan, dimana sumber daya manusia juga dapat menjadi penentu kinerja perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan maka setiap karyawan Perum Damri diberikan kompensasi dan beban kerja yang sesuai serta tidak dituntut pekerjaannya agar mendapatkan hasil kinerja yang lebih baik serta memahami dan mengelola kinerja dalam sebuah kerangka kerja yang disepakati, yang memuat tujuan, standar dan persyaratan kompetensi yang terencana. Kinerja adalah pencapaian atau prestasi seorang berkenaan dengan tugas-tugas yang di kerjakan kepadanya. Kinerja dapat pula dipandang sebagai perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai oleh seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya).

## **LANDASAN TEORI**

### **1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut schouler dalam buku edy sutrisno (2016:6) yaitu manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan tujuan organisasi dan menggunakan berberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sdm tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu , organisasi Dan masyarakat.

### **2. Kompensasi**

Menurut Iijan Poltak Sinambela (2017: 216) kompensasi adalah total dari semua hadiah yang di berikan organisasi kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa mereka. Bentuk kompensasi yang mencakup berbagai macam penghargaan biasanya diterima secara langsung dan tidak langsung oleh karyawan. Kompensasi merupakan salah satu alasan motivasi utama mengapa karyawan bekerja, karyawan menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga, waktu, serta komitmennya bukan semata - mata ingin membangkitkan atau mengabdikan diri kepada

perusahaan, melainkan tujuan lain yang ingin diraihinya, yaitu mengharapkan imbalan atau balas jasa atas kinerja yang dihasilkan.

### 3. Stres Kerja

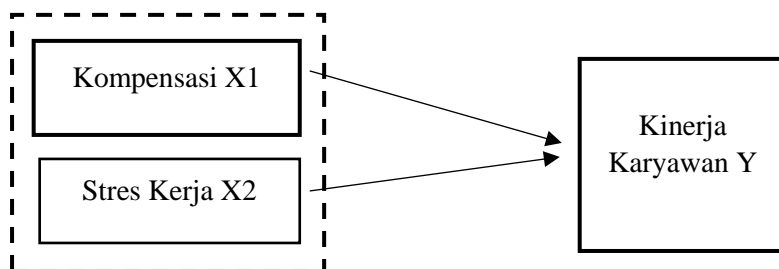
Definisi stres kerja menurut Vanchapo (2020 : 37) adalah keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan individu untuk menghadapi tekanan tekanan yang dihadapinya. Stres juga bias diartikan sebagai suatu kondisi ketengan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang memengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan.

### 4. Kinerja Karyawan

Menurut (Busro, 2020) kinerja merupakan pekerjaan yang sukses ditunjukkan oleh para karyawan dengan usaha mereka untuk memenuhi tugas dan kewajiban. Selain itu, kinerja karyawan memperlihatkan sebesar dan seberapa banyak karyawan memberikan kontribusi pada perusahaan. Menilai kinerja karyawan harus ada standar kinerja. Standar kinerja dapat di gunakan sebagai salah satu ukuran untuk menentukan apakah kinerja itu baik atau tidak.

## METODOLOGI PENELITIAN

### 1. Desain Penelitian



### Kerangka Pemikiran

————— = Uji Parsial  
 - - - - - = Uji Simultan

### 2. Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini populasinya berjumlah 215 karyawan adalah seluruh karyawan Perum Damri. Untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dari populasi peneliti menggunakan rumus yang dikemukakan oleh slovin dengan nilai  $e = 15\%$  adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{215}{1 + 215 (0,15)^2} = 42,23$$

Total sampel sebanyak 42,23 maka dibulatkan menjadi 42 sampel. Maka dapat disimpulkan, sampel pada penelitian ini menggunakan 42 orang responden.

### **3. Teknik Pengumpulan Data**

Observasi Lapangan

Observasi dilakukan untuk memperoleh data yang berhubungan dengan Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Umum (PERUM) Damri

Wawancara

Wawancara dilakukan jika data yang diperoleh melalui observasi kurang mendalam. Untuk wawancara dilakukan terhadap karyawan Perusahaan Umum (PERUM) Damri.

Kuesioner

Kuesioner (angket) digunakan dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui tanggapan karyawan tentang pengaruh Motivasi kerja dan Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

### **4. Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang diteliti, dimana jawaban ini masih bersifat lemah dan perlu dilakukan pengujian secara empiris kebenarannya. Adapun hipotesis yang diambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 : Diduga Kompensasi Berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perum Damri

H2 : Diduga Stres kerja Berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perum Damri

H3 : Diduga Kompensasi dan Stres kerja Berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perum Damri

### **5. Alat Analisis Data**

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, uji yang di-gunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda, yaitu sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Keterangan:

Y = Variabel Dependen (kinerja karyawan)

$\alpha$  = Konstanta

X1 = Variabel Independen (Kompensasi)

X2 = Variabel Independen (Stres Kerja)

$\beta_1$  = Koefisien regresi (nilai koefisien Kompensasi)

$\beta_2$  = Koefisien regresi (nilai koefisien Stres kerja)

$\epsilon$  = eror

Selain itu alat analisis yang digunakan yaitu Uji keabsahan data yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas, Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, multikolinearitas, heterokedastisitas, autokorelasi, Kemudian Uji hipotesis yaitu uji  $R^2$ , Uji t, Uji F.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Deskripsi Karakteristik Responden

#### a. Karakteristik Responden Menurut Usia

No	Karakteristik Usia	Jumlah	Persentase
1	< 18 Tahun	0	0%
2	18 - 25 Tahun	19	45.24%
3	25 -30 Tahun	14	33.33%
4	> 30 Tahun	9	21.43%
	<b>JUMLAH</b>	<b>42</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui responden dalam penelitian ini yang berusia < 18 tahun sebanyak 0 orang atau 0 %, yang berusia dengan rentang 18 - 25 tahun sebanyak 19 orang atau 45,24 %, yang berusia dengan rentang 25 - 30 tahun sebanyak 14 orang atau 33,33 % dan yang berusia > 30 tahun sebanyak 9 orang atau 21,43 %. Hal ini menunjukkan bahwa perum damri memiliki karyawan yang mayoritas masih berusia muda.

#### b. Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

No	Karakteristik Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
----	-----------------------------	--------	------------

1	Laki – laki	30	61.90%
2	Perempuan	12	38.10%
	<b>JUMLAH</b>	<b>42</b>	<b>100.00%</b>

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah laki-laki dengan jumlah 26 orang atau 61,90%, dan minoritas adalah wanita dengan jumlah 16 orang atau 38,10%.

**c. Karakteristik Responden Menurut Tingkat Pendidikan**

No	Karakteristik Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SMP	0	0.00%
2	SMU	9	21.43%
3	Diploma / Akademi	2	4.76%
4	S1	31	73.81%
5	S2	0	0.00%
	<b>JUMLAH</b>	<b>42</b>	<b>100.00%</b>

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini untuk responden dengan tingkat pendidikan SMU 9 orang atau 21.43%, S1 sebanyak 31 orang atau 73,81 %, Diploma sebanyak 3 orang atau 4.76% dan untuk responden dengan tingkat pendidikan S2 tidak ada atau 0,00 %. Hal ini menunjukkan mayoritas karyawan perum damri adalah lulusan sarjana strata 1.

**d. Karakteristik Responden Menurut Lama Kerja**

No	Karakteristik Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1	< 2 Tahun	16	38.10%
2	2 - 5 Tahun	20	47.62%
3	5 - 10 Tahun	4	9.52%
4	> 10 Tahun	2	4.76%
	<b>JUMLAH</b>	<b>42</b>	<b>100.00%</b>

Berdasarkan tabel diatas, responden menurut lama masa kerja, yang memiliki masa kerja < 2 tahun sebanyak 16 orang atau 38,10%, masa kerja 2-5 tahun sebanyak 20 orang atau 47,62%, masa kerja 5-10 tahun sebanyak 4 orang atau 9,52% dan masa kerja > 10 tahun sebanyak 2

orang atau 4,76%. Hal ini menunjukkan bahwa instansi secara umum memiliki pegawai yang sudah lama bekerja dan lebih berpengalaman dalam menyelesaikan beban tugasnya meskipun tidak sedikit yang baru bekerja kurang dari 2 tahun.

## 2. Uji Keabsahan Data

### Hasil uji reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of item	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,992	5	Reliable
Stres Kerja ( X2 )	0, 872	5	Reliable
Kinerja Karyawan ( Y1)	0,860	5	Realible

Diketahui bahwa pernyataan dari variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* yang lebih besar dari 0,80. Dimana hal tersebut ditunjukkan oleh nilai *Cronbach's Alpha* atas variabel kompensasi (X<sub>1</sub>) sebesar 0,992, variabel stres kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 0,872, dan Kinerja karyawan (Y) sebesar 0,860. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan yang digunakan untuk semua variabel dalam penelitian ini adalah reliabel.

## 3. Analisis Regresi Linier Berganda

$$Y = 12,325 + 0,270 (X1) + 0,16 (X2) + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Kompensasi

X2 = Stres Kerja

E = Error

Dari persamaan regresi di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Dalam model persamaan regresi tersebut diketahui konstanta sebesar 12,325. Apabila seluruh variabel independen bernilai nol (0) maka konstanta tersebut menjadi nilai kinerja.
- Dalam model persamaan regresi tersebut diketahui koefisien regresi variabel kompensasi 0,270. Apabila meningkat 1 satuan maka nilai kinerja juga meningkat.
- Dalam model persamaan regresi tersebut diketahui koefisien regresi variabel stres kerja 0,16. Apabila meningkat sebesar 1 satuan maka nilai kinerja juga meningkat.

**4. Uji Hipotesis**

**Hasil uji koefisien determinasi R<sup>2</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.621 <sup>a</sup>	.386	.355	4.491

Dilihat dari tabel 4.12 di atas menunjukkan nilai *Adjusted R Square* adalah sebesar 0,355. Maka dapat dijelaskan bahwa variabel terikat yaitu kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel bebas yaitu kompensasi dan stress kerja sebesar 35,5%. Sedangkan 64,5% lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

**Hasil statistik uji t**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.325	4.431		2.782	.008
	Kompensasi	.270	.085	.610	3.163	.003
	StresKerja	.016	.199	.015	.079	.937

Berdasarkan hasil pada tabel diatas diperoleh nilai thitung variabel motivasi kerja (X1) sebesar 3,163 > ttabel 2,782 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan jika kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Pada variabel stres kerja (X2) diperoleh nilai thitung sebesar 0,079 > ttabel 1,782 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan stres kerja secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

**Hasil statistik uji F**

<b>ANOVA<sup>a</sup></b>
--------------------------



Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	494.442	2	247.221	12.258	.000 <sup>b</sup>
	Residual	786.534	39	20.168		
	Total	1280.976	41			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Kompensasi						

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai F hitung sebesar 12,258 dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan tingkat signifikansi sebesar 5% dan  $df_1 = 2$  dan  $df_2 = 40$ , didapat nilai F-tabel = 3,23. Karena nilai Fhitung ( $66,041$ ) > nilai F-tabel ( $3,23$ ) dan tingkat signifikansi uji F berada dibawah alpha yaitu 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa dua variabel independen yaitu kompensasi dan stres kerja dengan signifikan memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan Sehingga model regresi yang didapatkan layak digunakan untuk memprediksi. Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti terdapat pengaruh secara bersama-sama atau simultan antara variabel independen (kompensasi dan stres kerja ) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut.

1. Kompensasi diperoleh nilai t hitung untuk variabel kompensasi sebesar  $3.163 = > t$  tabel ( $2.021 =$ ) dan  $sig\ 0,003 > 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perum Damri.
2. Stres Kerja diperoleh nilai t hitung untuk variabel stres kerja sebesar  $0,079 > t$  tabel ( $= 2.021$ ) dan  $sig\ 0,937 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan variabel stres kerja tidak berpengaruh secara signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan Perum Damri.
3. Berdasarkan uji F maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan stres kerja secara bersama – sama atau simultan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Busro (2020). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.  
Bintoro dan Daryanto.
- Schouler (2016). *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. Penerbit : Salemba Empat
- Sinambela, Lijan Poltak. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke-2. Jakarta: PT.  
Bumi Aksar
- Vanchapo, A. R. (2020). *Beban Kerja Dan Stres Kerja*. pertama. ed. Arsalan. Namira.  
Pasuruan, Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara media.