

PENGARUH STRES KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KARYA SAWITINDO MAS

Zusmawati¹, Siska Nela Putri²

^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP Padang, Jl. Khatib Sulaiman No. 61 Kota Padang

Email: zusmawati@akbpstie.ac.id

Article History

Received: 23-12-2024

Revision: 27-12-2024

Accepted: 30-12-2024

Published: 05-01-2025

Abstract. Human resources (HR) are the most important factor in achieving organizational success. The aim of this research is to test whether work stress and compensation have an effect on employee performance at PT. The work of Sawitindo Mas Tanjung Alai. This type of research uses a quantitative approach. This research was conducted at PT. Karya Sawitindo Mas, whose address is at Tanjung Alai, Kec. XIV Koto, Mukomuko District, Bengkulu Province. The data analysis technique for this research is using SPSS. Determination of the sample in the study used the Total Sampling method. The sample for this research was 110 people. The research results state that work stress and compensation have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Work Stress, Compensation and Employee Performance.

Abstrak. Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor terpenting dalam usaha pencapaian keberhasilan organisasi. Tujuan penelitian ini Untuk menguji apakah stres kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Sawitindo Mas Tanjung Alai. Jenis penelitian ini menggunakan Pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan pada PT. Karya Sawitindo Mas yang beralamat di Tanjung Alai, Kec. XIV Koto, Kab.Mukomuko, Prov.Bengkulu. Teknik analisis data penelitian ini adalah menggunakan SPSS. Penentuan sampel pada penelitian menggunakan metode Total Sampling. Sampel penelitian ini sebesar 110 orang. Hasil penelitian menyatakan bahwa stress kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Stress Kerja, Kompensasi Dan Kinerja Karyawan.

How to Cite: Zusmawati & Putri. N. S., (2025). Pengaruh Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Sawitindo Mas. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*, 4 (6), 3220-3232. [10.54373/ifijeb.v4i6.2439](https://doi.org/10.54373/ifijeb.v4i6.2439)

PENDAHULUAN

Memiliki sumber daya manusia (SDM) yang sukses sangat penting bagi keberhasilan organisasi mana pun. SDM sangat penting bagi perkembangan perusahaan di era modern karena persaingan industri yang semakin ketat. Keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan dapat dilihat dari praktik manajemen SDM-nya (Ariesa et al., 2020). Efektivitas setiap karyawan dalam sebuah perusahaan berdampak besar pada kesuksesan perusahaan. Ketika sebuah organisasi sebelumnya telah menetapkan kriteria keberhasilan atau tolak ukur yang dapat digunakan oleh karyawan atau sekelompok karyawan, maka kinerja dapat diketahui dan diukur (Darmayanti & Asrida, 2021).

Satu dari beberapa produsen kelapa sawit yang berada di wilayah Desa Tanjung Alai, Kabupaten Mukomuko, Provinsi Bengkulu, yaitu PT Karya Sawitindo Mas. Pabrik kelapa sawit ini didirikan pada tanggal 22 November 2006, kemudian mulai beroperasi pada tahun 2009. Perkebunan kelapa sawit sekaligus pabrik kelapa sawit ini terletak di Jalan Lintas Bengkulu Padang, sedangkan kantor pusat PT Karya Sawitindo Mas terletak di kota Lampung. Pabrik Kelapa Sawit ini didirikan pada tanggal 1 Januari 2009, dengan pengesahan Mensesneg No. 2365/PTS/BPP/VII/2009, berdasarkan kontrak No. Nes/X/05/2009. Pabrik ini mempunyai kapasitas TBS 55 ton per jam serta menghasilkan minyak sawit mentah (CPO) dan kernel sebagai produk olahannya.

(Dewi fitria & Respati, 2023) Kinerja karyawan merupakan upaya yang dilakukan oleh anggota staf untuk mendukung organisasi dalam mencapai tujuannya sesuai dengan peran dan keahlian masing-masing. Kinerja karyawan yang kuat akan menguntungkan perusahaan dan memberikan efek positif bagi perusahaan. Di sisi lain, apabila kinerja karyawan buruk, maka perusahaan akan mengalami kerugian dan kinerjanya akan menurun. Kunci utama untuk menghasilkan kinerja yang baik yaitu SDM yang dapat dipercaya. Sangat penting bagi setiap organisasi untuk memastikan bahwa semua pekerjanya memiliki keterampilan, kompetensi, disiplin, serta akuntabilitas yang diperlukan. (Wahyu & Zusmawati, 2023) Pada intinya, kinerja pekerja sebenarnya bisa turun dan juga naik. Konsistensi kinerja karyawan harus dijaga karena menurunnya kinerja karyawan niscaya berdampak signifikan atas kemampuan perusahaan untuk bertahan.

Program periode 2020-2022 bahwa kinerja karyawan PT. Sawitindo Mas Tanjung Alai kinerja karyawan di bawah ekspektasi setiap tahunnya. Dari delapan program yang telah direncanakan, rata-rata 80,5% dari hasil yang diinginkan dapat dicapai dengan

melaksanakan kegiatan. Berbeda dengan hal tersebut, rata-rata pencapaian kinerja naik menjadi 83,5% pada tahun 2021 dari tahun sebelumnya, serta turun menjadi 82,5% pada tahun 2022. Besarnya stres yang dialami setiap karyawan dalam bekerja menjadi salah satu variabel yang diduga berdampak pada kinerjanya. Manajemen atau pelaku usaha harus melakukan peningkatan kualitas organisasi bagi karyawan karena stres dapat memberikan pengaruh yang tidak menentu terhadap hasil kerja, kinerja, dan kepuasan kerja (Zusmawati, 2024) . Ketika individu menghadapi tuntutan, peluang, atau sumber daya yang tidak sesuai dengan keinginannya dan hasilnya dianggap signifikan serta tidak pasti, maka individu tersebut dapat mengalami stres (Tanjung & Putri, 2021).

Setiap aspek pekerjaan dapat menimbulkan stres, menurut Syaputra et al. (2024). Stres kerja merupakan reaksi seseorang atas perubahan fisik dan mental di lingkungannya yang dianggap mengganggu atau berbahaya. Sehingga menimbulkan ketegangan dan perilaku abnormal yang diklasifikasikan sebagai perilaku menyimpang, baik secara fisik, sosial, maupun psikologis. Perilaku menyimpang di tempat kerja merupakan manifestasi dari stres di tempat kerja. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan selain stres terkait pekerjaan termasuk remunerasi. Mayoritas pekerja percaya bahwa upah berdampak pada kinerja pekerja karena dapat berfungsi sebagai katalisator untuk terus bekerja keras dan menghasilkan output yang berkualitas karena dampaknya yang luas. Meskipun gaji atau tunjangan suatu organisasi mungkin sangat kompetitif apabila dibandingkan dengan perusahaan lain, karyawan tetap memiliki hak untuk mendapatkan kompensasi yang memadai dan adil. Kinerja individu secara langsung dipengaruhi oleh rencana kompensasi yang efektif.

kompensasi merupakan kebijakan yang penting dan strategis dalam organisasi mana pun. Bagi para pekerja, gaji mereka berfungsi sebagai insentif dari pemberi kerja atas kontribusi mereka. Karyawan dapat memenuhi kebutuhan mereka dengan gaji yang mereka terima. Gaji setiap karyawan berbeda tergantung pada bidang pekerjaan mereka. Meskipun kompensasi biasanya diberikan berdasarkan kemampuan dan prestasi, karyawan yang tidak memenuhi persyaratan ini pasti akan merasa tertekan. Akibatnya, gaji dapat diubah untuk memenuhi kebutuhan pekerja ini. Pemberian kompensasi yang adil berpotensi memotivasi pekerja untuk sesekali berkinerja lebih baik, yang akan meningkatkan hasil kerja (Ariesa et al., 2020).

Penelitian ini didukung oleh Dharma et al (2020) mengenai Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel

Intervening. Korelasi antara kedua faktor ini dan produktivitas di tempat kerja adalah positif dan signifikan secara statistik, sesuai dengan penelitian Yulianti et al (2022) Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV Arwana Mas Palembang. Mengacu pada latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Sawitindo Mas Tanjung Alai Mukomuko-Bengkulu”

METODE

Metode penelitian yang digunakan untuk penelitian kuantitatif adalah suatu metode yang digunakan untuk penelitian populasi atau sampel yang ditentukan, mengumpulkan data dengan menggunakan instrument penelitian dan analisis data yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017). Objek dari penelitian adalah PT. Karya Sawitindo Mas yang berlokasi di Tanjung Alai, Kec. XIV Koto, Kab. Mukomuko, Provinsi Bengkulu. Populasi penelitian ini meliputi 110 karyawan PT Karya Sawitindo Mas Tanjung Alai Mukomuko-Bengkulu. jumlah responden penelitian ini sebanyak 85 orang. Metode yang digunakan adalah *Total sampling* yaitu teknik pengambilan sampel metode pengambilan sampel yang diterapkan. dimana 110 karyawan, atau seluruh populasi, dijadikan sampel (Sugiyono, 2017). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini melalui observasi, kuisioner dan dokumentasi.

Definisi Operasional Variabel

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Sumber
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	a. Kualitas b. Kuantitas c. Ketepatan Waktu d. Efektivitas e. Kemandirian	Tanjung & Putri (2021)
Stres Kerja (X1)	Stres Kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan	a. Beban kerja b. Sikap pemimpin c. Waktu kerja d. konflik	Yulianti (2022)

Variabel	Definisi	Indikator	Sumber
Kompensasi (X2)	fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan Kompensasi adalah imbalan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada para tenaga kerja karena telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran untuk kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.	a. Upah dan gaji b. Insentif c. Tunjangan d. Fasilitas	Martoyo (2007)

HASIL

Deskripsi Identitas Responden

Deskripsi responden ini mencakup atribut responden yang dikategorikan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, serta lama bekerja. Partisipan dalam studi ini terdiri dari 110 karyawan dari PT Karya Sawitindo Mas Tanjung Alai Mukomuko-Bengkulu. Sampel mencakup seluruh populasi yang berjumlah 110 karyawan. Penelitian ini menerapkan metode pengambilan sampel total. Tabel berikut ini menyajikan responden penelitian yang diklasifikasikan berdasarkan jenis kelamin, usia, hingga tingkat pendidikan.

Tabel 2. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase
1	Laki-laki	96	87,3%
2	Perempuan	14	12,7%
Jumlah		110	100%

Sumber: SPSS 22 (Data diolah tahun 2024)

Dapat dilihat pada tabel diatas populasi laki-laki terdiri dari 96 individu, mewakili 87,3%, sedangkan populasi perempuan terdiri dari 14 individu, mewakili 12,5%. Maka dapat dinyatakan karyawan yang bekerja pada PT. Karya Sawitindo Mas Tanjung Alai

Mukomuko-Bengkulu mayoritas laki laki hanya beberapa orang perempuan yang bekerja pada bagian kantor.

Tabel 3. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

No	Umur	Jumlah (Orang)	Persentase
1	21-30	36	32,7%
2	31-40	39	35,5%
3	41-50	30	27,3%
4	>50	5	4,5%
Jumlah		110	100%

Dapat dilihat pada tabel diatas, terlihat jelas karyawan yang bekerja Pada PT. Karya Sawitindo Mas Tanjung Alai Mukomuko-Bengkulu, rerata usia paling banyak sekitar 31-40 tahun. Ini mengindikasikan pada usia tersebut mayoritasnya yang bekerja di PT. agro Wira Ligatsa Pasaman Barat. Karena pada usia tersebut masih memiliki fisik yang kuat.

Tabel 4. Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah (Orang)	Persentase
1	<5 Tahun	57	51,8%
2	5-10 Tahun	50	45,5%
3	10-20 Tahun	3	2,7%
4	>20 Tahun	0	0%
Jumlah		110	100%

Sumber: SPSS 22 (Data diolah tahun 2024)

Pada tabel diatas rata rata karyawan di PT. Karya Sawitindo Mas Tanjung Alai Mukomuko-Bengkulu, dominan lama bekerja sekitar <5 tahun. Sebanyak 57 karyawan yang lama bekerja kurang dari 5 tahun. Ini mengindikasikan mayoritas karyawan yang bekerja di PT. Karya Sawitindo Mas Tanjung Alai Mukomuko-Bengkulu rerata masih banyak karyawan baru.

Tabel 5. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase
1	SMA	44	40%
2	D3	25	22,7%
3	S1	41	37,3%
4	S2	0	0%
Jumlah		110	100%

Sumber: SPSS 22 (Data diolah tahun 2024)

Merujuk pada Tabel 5, kualifikasi pendidikan karyawan di PT Karya Sawitindo Mas Tanjung Alai Mukomuko-Bengkulu merupakan sebagai berikut: Sebanyak 44 orang

berpendidikan SMA, 25 orang D3, sedangkan 41 orang S1. Mayoritas karyawan tetap di PT Karya Sawitindo Mas Tanjung Alai Mukomuko-Bengkulu adalah lulusan SMA.

Analisis Data

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Berikut merupakan hasil uji validitas yang dilakukan atas tiap variabel:

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Stress Kerja (X1)

No Item	Coreected-Item	Standar Pengukuran	Keterangan
	Total Correlation (r hitung)		
Pernyataan 1	0,304	0,3	Valid
Pernyataan 2	0,404	0,3	Valid
Pernyataan 3	0,304	0,3	Valid
Pernyataan 4	0,327	0,3	Valid
Pernyataan 5	0,482	0,3	Valid
Pernyataan 6	0,454	0,3	Valid
Pernyataan 7	0,538	0,3	Valid
Pernyataan 8	0,514	0,3	Valid

Sumber: SPSS 22 (Data diolah tahun 2024)

Pada hasil uji validitas X1 yang diperlihatkan pada tabel di atas, semua indikator variabel X1 dinyatakan valid karena memiliki koefisien korelasi yang lebih tinggi dari 0,3.

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Kompensasi (X2)

No Item	Coreected-Item	Standar Pengukuran	Keterangan
	Total Correlation (r hitung)		
Pernyataan 1	0,571	0,3	Valid
Pernyataan 2	0,526	0,3	Valid
Pernyataan 3	0,633	0,3	Valid
Pernyataan 4	0,649	0,3	Valid
Pernyataan 5	0,369	0,3	Valid
Pernyataan 6	0,461	0,3	Valid
Pernyataan 7	0,574	0,3	Valid
Pernyataan 8	0,559	0,3	Valid

Sumber: SPSS 22 (Data diolah tahun 2024)

Mengacu pada hasil uji validitas X2 yang diperlihatkan pada tabel di atas, semua indikator untuk variabel X2 memiliki koefisien korelasi yang lebih rendah dari 0,3, yang mengindikasikan pernyataan-pernyataannya valid.

Tabel 8. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

No Item	Corected-Item	Standar Pengukuran	Keterangan
	Total Correlation (r hitung)		
Pernyataan 1	0,614	0,3	Valid
Pernyataan 2	0,493	0,3	Valid
Pernyataan 3	0,513	0,3	Valid
Pernyataan 4	0,566	0,3	Valid
Pernyataan 5	0,499	0,3	Valid
Pernyataan 6	0,640	0,3	Valid
Pernyataan 7	0,618	0,3	Valid
Pernyataan 8	0,583	0,3	Valid

Sumber: SPSS 22 (Data diolah tahun 2024)

Semua indikator pada tabel di atas mempunyai koefisien korelasi yang lebih kecil dari 0,3, sesuai dengan hasil uji validitas Y, sehingga semua pernyataan mengenai variabel Y dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's alpha	Standart Nilai	Keterangan
Stress Kerja (X1)	0.636	0.600	Reliabel
Komopensasi (X2)	0.685	0.600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.721	0.600	Reliabel

Sumber : SPSS 22 (Data diolah tahun 2024)

Tabel berikut menggambarkan bahwa X1 mempunyai Cronbach's Alpha 0.636, X2 0.685, serta Y 0.721. Dengan Cronbach's Alpha lebih dari 0.600, hasil untuk setiap variabel adalah reliabel. Hasil uji reliabilitas memperlihatkan bahwa instrumen tersebut adalah reliabel atau konsisten, menurut tersebut menunjukkan.

Uji Normalitas

Tabel 10. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		110
Normal Parameters	Mean	0.000000
	Std. Deviation	3.8747760
Most Extreme Differences	Absolute	0.056
	Positive	0.056
	Negative	-0.051
Test Statistic		0.056
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.200

Sumber : SPSS 22 (Data diolah tahun 2024)

Data dianggap terdistribusi normal karena nilai Asymp.Sig (2-tailed) 0,200 lebih tinggi dari 0,05, sesuai dengan data yang telah diolah.

Uji Multikolinearitas

Tabel 11. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Toleransi	VIF	Keterangan
Stress Kerja (X1)	0,959	1,042	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Kompensasi (X2)	0,959	1,042	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber: SPSS 22 (Data diolah tahun 2024)

Melihat data pada tabel tersebut, terlihat bahwa X1 memiliki nilai Tolerance 0,959 > 0,10 serta nilai VIF 1,042 < 10. Ini mengindikasikan variabel X1 tidak mempunyai masalah multikolinearitas. Demikian pula dengan X2 yang mewakili kompensasi juga memiliki nilai Tolerance 0,959 > 0,10 serta nilai VIF 1,042 < 10. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa kedua variabel tersebut tidak terjadi multikolinearitas. Sehingga diindikasikan tidak terjadi multikolinearitas pada tiap variabel.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 12. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variable	Sig.	Alpha	Keterangan
Pelatihan (X1)	0,323	0,05	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Pengembangan Karir (X2)	0,877	0,05	Tidak terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: Data olahan SPSS 22 (2024)

Terbukti dari hasil uji heteroskedastisitas SPSS, tidak terjadi heteroskedastisitas karena nilai sig tiap variabel bebas maupun terikat lebih besar dari 0,05. Ini memungkinkan proses berikut untuk melanjutkan ke tahap pengolahan data.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 13. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel Dependen	Variabel Independen	Koefisien Regresi
Kinerja Karyawan (Y)	Konstanta (a)	19,955
	Stress Kerja (X1)	0,208
	Kompensasi (X2)	0,195

Sumber: Data olahan SPSS 22 (2024)

Dari tabel diatas diperoleh persamaan satu dengan persamaan regresi sebagai berikut:

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

$$Y = 19,955 + 0,208X_1 + 0,195X_2 + e$$

Persamaan regresi tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Konstanta 19,955 satuan, mengindikasikan apabila variabel stres kerja maupun kompensasi dianggap nol, maka variabel kinerja karyawan bernilai 19,955 satuan.
2. Mengacu pada koefisien regresi stres kerja 0,208, maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan 0,242 unit untuk setiap 1 unit peningkatan stres kerja, dengan asumsi semua variabel lain tetap konstan.
3. Koefisien regresi kompensasi 0,195 mengindikasikan kenaikan 1 satuan pada variabel kompensasi akan menyebabkan kenaikan 0,195 satuan pada kinerja karyawan, dengan asumsi semua variabel lain tetap konstan.

Uji t (Uji Parsial)

Tabel 14. Hasil Uji t

Variabel	t-hitung	t-tabel	Sig.	Keterangan
Stress Kerja (X1)	2,033	1,659	0,045	Diterima
Kompensasi (X2)	2,122	1,659	0,036	Diterima

Sumber: Data olahan SPSS 26 (2023)

Berdasarkan tabel diatas hasil uji t dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Hasil uji-t untuk variabel X1 atas Y memperlihatkan p-value $0.045 < 0.05$, H_0 ditolak sedangkan H_1 diterima karena hasil t-hit $2.033 > 1.659$ t-tab. Artinya, stres di tempat kerja secara signifikan dan positif memengaruhi produktivitas.
2. Hasil uji t $2,122 > 1,659$ t-tab dengan nilai signifikan $0,036 < 0,05$ dipergunakan untuk mengetahui hasil uji variabel X2 terhadap Y. Hasilnya, H_0 ditolak sedangkan H_1 diterima. Jadi, kompensasi benar-benar berperan dalam memotivasi karyawan untuk melakukan yang terbaik.

DISKUSI

Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Karya Sawitindo Mas Tanjung Alai Mukomuko-Bengkulu

Dengan tingkat signifikansi 0,045 yang lebih rendah dari 0,05, nilai t hitung 2,033 melampaui nilai t kritis 1,659 dalam kaitannya dengan pengaruh variabel X1 atas Y, sesuai dengan hasil uji-t. Dengan demikian, dapat dinyatakan H_1 diterima dan H_0 ditolak. Ini menegaskan bahwa stres di tempat kerja secara signifikan meningkatkan produktivitas. Mungkin stress kerja bisa menjadi motivasi yang meningkatkan fokus, energi, dan kesadaran individu. Ketika karyawan merasa sedikit tertekan untuk

memenuhi tenggat waktu atau mencapai target, mereka mungkin lebih terdorong untuk bekerja lebih keras dan lebih efisien.

Hal ini bisa meningkatkan kinerja mereka. Ini selaras dengan temuan Usailan Oemar (2017) yang mengindikasikan adanya korelasi positif antara stres kerja serta kinerja karyawan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa perbaikan manajemen stres kerja berdampak positif bagi peningkatan kinerja karyawan. Sependapat dengan penelitian Gus Andri (2016) yang mengindikasikan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Anik Irawati (2018) menegaskan bahwa variabel stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga memvalidasi hipotesis pertama. Hasil ini menunjukkan bahwa stres dapat membahayakan kapasitas individu untuk mengelola lingkungan mereka dan berkinerja secara efektif.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karya Sawitindo Mas Tanjung Alai Mukomuko-Bengkulu

Berdasarkan hasil uji-t yang memperlihatkan variabel kompensasi berdampak signifikan bagi kinerja karyawan (t -hitung 2,122 > t -tabel 1,659 dengan nilai signifikan $0,036 < 0,05$). Jadi, gaji benar-benar berperan dalam memotivasi pekerja untuk melakukan yang terbaik. Gaji merupakan contoh motivator ekstrinsik yang membuat orang mau meluangkan lebih banyak waktu dan usaha. Ketika karyawan mendapatkan kompensasi yang adil untuk pekerjaan mereka, mereka lebih cenderung mempertahankan atau bahkan meningkatkan kinerja mereka.

Ini selaras dengan temuan Ferdy Roring (2017), yang mengindikasikan kompensasi berdampak signifikan serta positif bagi kinerja karyawan. Kondisi ini memperlihatkan bahwa peningkatan kompensasi akan memengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Prasetyo (2014) menemukan bahwa kompensasi memberikan dampak positif serta signifikan bagi kinerja karyawan. Kompensasi yang adil dan sesuai dengan beban kerja karyawan akan diterima secara positif, karena dapat menumbuhkan kepuasan karyawan.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa baik stres kerja maupun kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Karya Sawitindo Mas Tanjung Alai Mukomuko-Bengkulu. Berdasarkan hasil uji-t, stres kerja terbukti memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas karyawan, dengan nilai t sebesar 2,033 yang lebih besar dari t tabel (1,659) dan nilai $p < 0,05$,

sehingga H0 ditolak dan H1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja, meskipun sering dipandang negatif, dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras dan lebih efisien, khususnya ketika karyawan merasa tertekan untuk memenuhi tenggat waktu atau target tertentu. Selain itu, hasil uji-t juga menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t sebesar 2,122 dan nilai $p = 0,036$ yang lebih kecil dari 0,05, yang berarti H0 ditolak dan H1 diterima. Kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan terbukti dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, yang pada gilirannya akan mendorong kinerja yang lebih baik.

Berdasarkan temuan tersebut, perusahaan disarankan untuk memperhatikan pengelolaan stres kerja dengan cara menyediakan dukungan yang tepat bagi karyawan agar stres yang dirasakan dapat menjadi pendorong motivasi, bukan beban yang merugikan. Selain itu, penting bagi perusahaan untuk memastikan bahwa kompensasi yang diberikan sesuai dengan beban kerja dan kontribusi karyawan, guna mempertahankan tingkat motivasi dan kinerja yang tinggi. Peningkatan manajemen stres serta peninjauan ulang sistem kompensasi dapat menjadi langkah strategis dalam mendukung produktivitas dan kesejahteraan karyawan secara berkelanjutan.

REFERENSI

- Andri, G. (2016). *Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 9(1), 34–45.
- Ariesa, D., Putri, S., & Wahyuni, T. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Darmayanti, E., & Asrida, F. (2021). *Peningkatan Kinerja Melalui Penentuan Tolak Ukur Keberhasilan*. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 15(3), 45–57.
- Dewi, F., & Respati, R. (2023). *Kinerja Karyawan sebagai Penentu Keberhasilan Organisasi*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 10(2), 105–117.
- Dharma, G., Nugroho, H., & Putra, B. (2020). *Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Sains Manajemen, 8(1), 78–90.
- Ferdy, R. (2017). *Dampak Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan X*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 10(3), 56–68.
- Irawati, A. (2018). *Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Perusahaan Y*. Jurnal Psikologi dan Organisasi, 14(2), 112–124.
- Martoyo, S. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Oemar, U. (2017). *Stres Kerja dan Produktivitas Karyawan: Analisis Faktor Penyebab dan Dampaknya*. Jurnal Manajemen, 16(2), 98–110.
- Prasetyo, H. (2014). *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT ABC*. Jurnal Administrasi Bisnis, 8(4), 123–135.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Syaputra, M., Suryadi, D., & Hidayat, T. (2024). *Stres Kerja dan Perilaku Menyimpang: Dampaknya pada Kinerja Karyawan*. Jurnal Psikologi dan Manajemen, 12(4), 120–135.
- Tanjung, A., & Putri, S. (2021). *Stres di Tempat Kerja: Faktor Penyebab dan Solusi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Wahyu, D., & Zusmawati, S. (2023). *Strategi Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Kompetensi dan Akuntabilitas SDM*. Jurnal Manajemen Sumber Daya, 11(2), 98–112.
- Yulianti, I., Suryana, D., & Handayani, R. (2022). *Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV Arwana Mas Palembang*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Regional, 14(3), 67–80.
- Zusmawati, S. (2024). *Manajemen Organisasi dan Dampaknya pada Kepuasan Kerja Karyawan*. Jurnal Ilmu Manajemen, 18(1), 55–70.