

PENGARUH KOMPENSASI, KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MEDITECH INDONESIA

Riski Andriyani¹, M. Tony Nawawi²

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara

Email: riski.115170250@stu.untar.ac.id

²Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara*

Email: tonym@fe.untar.ac.id

*Penulis Korespondensi

Masuk : 02-08-2021, revisi: 15-08-2021, diterima untuk diterbitkan : 30-08-2021

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Meditech Indonesia. Subjek yang terdapat dalam penelitian ini adalah sebanyak 34 responden yaitu merupakan para karyawan PT. Meditech Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode pengambilan sampel dengan adalah sampel jenuh. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Partial Least Square (PLS) yang merupakan aplikasi SmartPLS 3.0. Hasil temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, dan stres kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kompensasi, kepuasan kerja, stres kerja, kinerja karyawan

ABSTRACT

This research was conducted with the aim of knowing the effect of compensation on employee performance, the effect of job satisfaction on employee performance and the effect of job stress on employee performance at PT. Meditech Indonesia. The subjects contained in this study were 34 respondents, namely employees of PT. Meditech Indonesia. This study uses a sampling method with a saturated sample. Analysis of the data used in this study is Partial Least Square (PLS) which is a SmartPLS 3.0 application. The findings of this study indicate that compensation has an effect on employee performance, job satisfaction has an influence on employee performance, and job stress has no effect on employee performance.

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

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Peningkatan perekonomian Indonesia tidak terlepas dari kinerja perusahaan. Kinerja suatu perusahaan akan meningkat apabila terdapat kerjasama dan hubungan yang baik antara pimpinan dengan karyawannya. Kinerja karyawan yang meningkat akan meningkatkan kinerja perusahaan. Dalam sebuah perusahaan, aspek Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan penting. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat menentukan kemajuan sebuah organisasi. Bahkan bisa dikatakan sumber daya manusia merupakan unsur terpenting disamping unsur lain, seperti modal, bahan baku, dan mesin. Tidak ada satu perusahaan yang dapat tumbuh dan berkembang tanpa unsur manusia dengan kemampuan manajerial dan moralitas kerja yang memadai. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Hasibuan (2006:12), yang menyatakan bahwa karyawan adalah kelayakan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi.

Berdasarkan penelitian Anton dan Euis (2014) mengungkapkan kompensasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menandakan pengaruh antara besaran kompensasi yang diberikan dengan kinerja pegawai. Adapun hasil penelitian yang dilakukan oleh Ismi, Tetra dan Siti (2016) bahwa stres kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena tingkat stres yang dialami karyawan masih dalam tingkatan wajar dan dapat di kontrol pada masing-masing individu dalam hal ini responden tidak terjadi stres yang berlebihan dalam pekerjaan yang dibebankan pihak PT. Midi Utama Indonesia Tbk Cabang Samarinda. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi, kepuasan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Meditech Indonesia.

Kajian teori

Kompensasi merupakan upah yang diterima oleh seorang individu sebagai imbalan dari pekerjaan yang mereka lakukan, yang secara umum merupakan sumber *financial security* mereka. Milkovich (2014). Teori tersebut menggambarkan bahwa kompensasi merupakan sumber rasa aman terhadap keuangan seorang pegawai. Bila seorang pegawai merasa aman terhadap keuangannya, maka mereka akan lebih merasa nyaman dalam bekerja dan dapat bekerja dengan baik serta memberikan kemampuan terbaik mereka dalam bekerja.

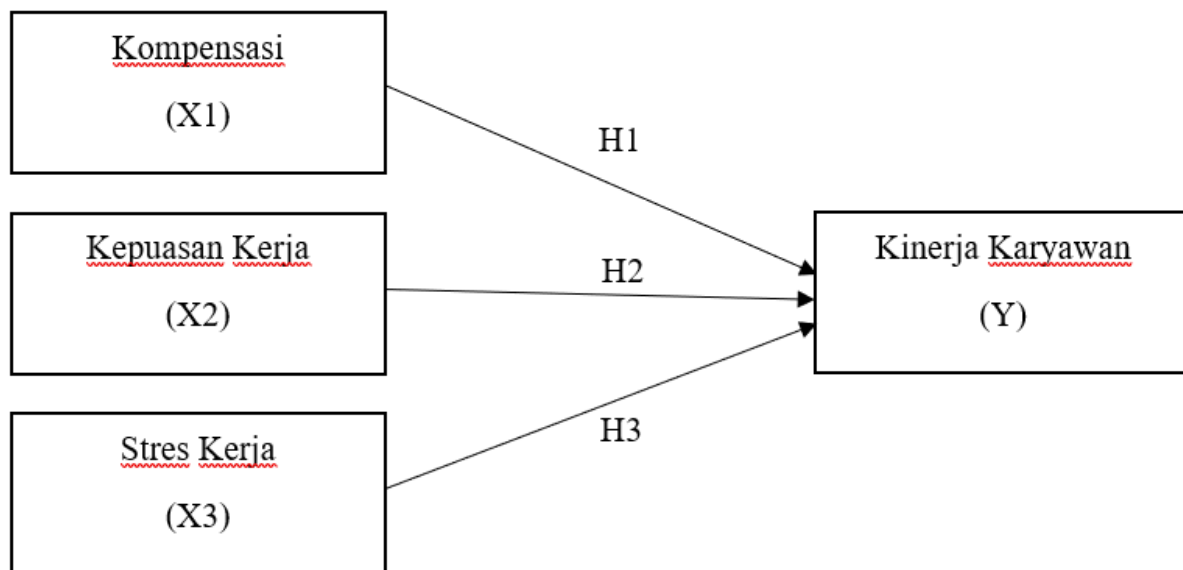
Robbins dan Coulter (2011) mendefinisikan *job satisfaction* sebagai sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya, dimana seseorang dengan kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya dan sebaliknya. Berdasarkan teori tersebut dapat diartikan bila pegawai yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi, maka akan bekerja dengan lebih baik dan sebaliknya, bila pegawai yang memiliki kepuasan kerja yang rendah akan memiliki performa yang kurang baik.

Menurut Greenberg and Baron (2008), stres merupakan model yang terdiri dari keadaan emosional dan psikologis. Stres kerja merupakan konsekuensi dari ketimpangan antara harapan seseorang dengan situasi nyata di tempat kerja.

Kinerja kerja adalah hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Byars (1984) dikutip (Kurniawan, 2012). Kinerja karyawan haruslah selalu di perhatikan, kinerja karyawan akan meningkat apabila karyawan merasa nyaman pada saat bekerja, dapat terpenuhinya kebutuhannya, dan tingkat stres yang rendah didalam tempat kerja.

Dalam penelitian ini, peneliti ingin mengetahui apakah adanya pengaruh antara kompensasi, kepuasan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Jonathan dan Ronnie (2020) menyatakan adanya pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Rahadian dan Tony Nawawi, (2020) menyatakan adanya pengaruh signifikan *job satisfaction* dengan *employee performance*. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Ismi, Tetra dan Siti, (2016) menyatakan pengaruh secara positif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini ditunjukkan pada Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka pemikiran

Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran, hipotesis pada penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

- H1** : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
- H2** : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
- H3** : Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

2. METODE PENELITIAN

Desain penelitian

Menurut Sekaran & Bougie (2016: 45) Secara umum, desain penelitian merupakan suatu rencana untuk melakukan pengumpulan, pengukuran, dan analisis data atas pertanyaan pada penelitian menyatakan bahwa desain penelitian di bagi menjadi 3, yaitu desain penelitian eksploratif, deskriptif, dan kausal. Dalam penelitian ini menggunakan desain kausal, yaitu suatu desain penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab-akibat antar variabel (Sanusi, 2011).

Populasi, Teknik Pemilihan Sample dan Ukuran Sample

Dalam penelitian ini, populasi yang diambil adalah karyawan PT. Meditech Indonesia yang berjumlah 34 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sampel jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2014:118).

Dalam penelitian ini menggunakan pengujian data dengan pendekatan *Partial Least Square* (PLS) dengan program SmartPLS versi 3. Uji statistik yang terdiri dari uji validitas konvergen, uji validitas diskriminan, uji realibilitas. Kemudian untuk uji analisis menggunakan pengujian uji koefisien determinasi (R-square), uji Q-square, uji multikolinieritas, uji hipotesis dan uji signifikansi

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Validitas konvergen merupakan menilai sejauh mana dua ukuran kosntruksi yang sama saling terkait. Nilai dalam uji validitas konvergen dari model pengukuran (outer model) mencerminkan reliabilitas semua indikator dalam model. Uji validitas konvergen yang baik jika nilai indikator

model pengukuran dari masing-masing konstruk dalam model yang lebih besar dari >0,50 maka dapat dikatakan valid (Hair et al., 2010).

Tabel 1. Uji Validitas
Sumber: Olah data SmartPLS 3.0

	Kompensasi	Kepuasan Kerja	Stres Kerja	Kinerja Karyawan	Keterangan
K1	0.757				Valid
K2	0.801				Valid
K3	0.849				Valid
K4	0.731				Valid
K5	0.763				Valid
KK1		0.802			Valid
KK2		0.790			Valid
KK3		0.747			Valid
KK4		0.729			Valid
KK5		0.817			Valid
SK1			0.776		Valid
SK2			0.744		Valid
SK3			0.794		Valid
SK4			0.744		Valid
SK5			0.729		Valid
KI1				0.756	Valid
KI2				0.803	Valid
KI3				0.785	Valid
KI4				0.745	Valid
KI5				0.735	Valid

Tabel 2. Hasil Uji *Average Variance Extracted*
Sumber: Olah data SmartPLS 3.0

Variabel	Nilai AVE	Keterangan
Kompensasi	0.611	Valid
Kepuasan Kerja	0.605	Valid
Stres Kerja	0.574	Valid
Kinerja Karyawan	0.585	valid

Uji validitas diskriminan adalah konsep untuk mencari tau perbedaan nilai validitas satu variabel dengan variabel lainnya. Uji validitas diskriminan dapat diukur dengan *Average Variance Extracted* (AVE) dari nilai korelasi antar variabel. Dari tabel 2 diatas kompensasi mempunyai nilai AVE sebesar 0.611 , kepuasan kerja sebesar 0.605, stres kerja sebesar 0.574, dan kinerja karyawan sebesar 0.585. Data diatas menunjukkan keempat variabel tersebut valid, karena Nilai pengukuran AVE yang direkomendasikan adalah lebih dari 0.50.

Tabel 3. Hasil Analisis *Cronbach's Alpha*
Sumber: Olah data SmartPLS3.0

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kompensasi	0.842	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.837	Reliabel
Stres Kerja	0.815	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.823	Reliabel

Pengujian Reliabilitas ini bertujuan untuk mengetahui seberapa tepat dan konsisten variabel yang digunakan. Pengukuran yang digunakan yaitu dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha* atau *Composite Reliability*, dimana nilai standar reabilitas yang dapat diterima adalah > 0.7.

Berdasarkan Tabel 3 di atas menunjukkan bahwa variabel kompensasi, kepuasan kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan memiliki nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing sebesar 0.842, 0.837, 0.815, 0.823. Maka nilai *Cronbach's Alpha* dari masing-masing variabel tersebut lebih besar dari 0,7 dan dikatakan reliabel.

Tabel 4. Hasil Keofisien Determinan
Sumber: Olah data SmartPLS 3.0

Variabel	R ²
Kinerja Karyawan	0,676

Merujuk pada Tabel 4, menunjukkan bahwa nilai R² dari variabel kinerja karyawan sebesar 0.676 yang berarti adanya perubahan pada variabel kompensasi, variabel kepuasan kerja dan variabel stres kerja maka akan terjadi perubahan pada variabel kinerja karyawan sebesar 67,6%, sisanya sebesar 32,4% dapat dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada pada penelitian ini.

Tabel 5. Hasil *Q-Square*
Sumber: Olah data SmartPLS 3.0

Variabel	<i>Q-square</i>
Kinerja Karyawan	0,348

Berdasarkan Tabel 5 didapatkan pengolahan data SmartPLS. *Q-square* menunjukkan hasil sebesar 0.348 atau sebesar 34.8%. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai *Q-square* pada penelitian ini termasuk golongan prediksi “relevansi yang sedang”.

Tabel 6. Hasil Uji *Path Coefficient*
Sumber: Olah data SmartPLS3.0

Variabel	<i>Path Coefficient</i>
Kompensasi → Kinerja Karyawan	0.480
Kepuasan Kerja → Kinerja Karyawan	0.405
Stres Kerja → Kinerja Karyawan	0.129

Berdasarkan Tabel 6 dapat dilihat hasil uji path coefficient untuk kinerja karyawan, dari hasil uji tersebut terlihat nilai yang paling kuat adalah variabel kompensasi sebesar 0.480 dan stres kerja adalah variabel terlemah dengan nilai sebesar 0.129.

Tabel 7. *Significance Test*
Sumber: Olah data SmartPLS 3.0

Variabel	<i>t-statistics</i>	<i>p-value</i>	Hasil
Kompensasi → Kinerja Karyawan	3.920	0.000	Tidak Ditolak
Kepuasan Kerja → Kinerja Karyawan	3.148	0.002	Tidak Ditolak
Stres Kerja → Kinerja Karyawan	1.236	0.217	Ditolak

Berdasarkan Tabel 7 dapat dilihat variabel yang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan adalah kompensasi dan kepuasan kerja. Sedangkan variabel stres kerja tidak memiliki pengaruh tidak positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji hipotesis, jika t-statistik lebih kecil dari 1.96 dan p-value lebih besar dari 0.05 maka dapat disimpulkan hasil pengaruh tersebut signifikan. Dapat disimpulkan hasil pengujian hipotesisnya adalah:

H1: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian dari variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t-statistik sebesar 3.920 dan nilai *p-value* sebesar 0.000, jadi H1 tidak ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan.

H2: Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian dari variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t-statistik sebesar 3.148 dan nilai *p-value* sebesar 0.002, jadi H2 tidak ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan.

H3: Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian dari variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t-statistik sebesar 1.236 dan nilai *p-value* sebesar 0.217, jadi H3 ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan.

Diskusi

Dalam penelitian ini didapatkan hasil pengujian yang dapat disimpulkan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan Jefta & M. Tony (2020), yang menyatakan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ia berpendapat bahwa untuk perusahaan dapat meningkatkan pemberian bonus kepada karyawan apabila hasil pekerjaan melebihi target yang telah ditetapkan. Pimpinan bisa memberikan apresiasi yang lebih atas prestasi kerja karyawan dalam bentuk bonus berupa uang ataupun fasilitas. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Jonathan & Ronnie (2020), yang menyatakan kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahadian & M. Tony (2020), yang menyatakan pengaruh positif dan signifikan job satisfaction dengan employee performance. Ia berpendapat kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh seberapa puas mereka dengan kondisi mereka di dalam perusahaan, baik melalui pemberian upah dan gaji yang tepat, sampai pada pekerjaan mereka itu sendiri. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Jessica & Anas (2018), yang menyatakan faktor kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Pengaruh dari faktor kepuasan kerja dalam penelitian ini sangat signifikan setelah motivasi kerja.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini berbanding terbalik dengan Ismi, Tetra & Siti (2016) yang menyatakan terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan. Serupa dengan Winner & Sri (2018) yang menyatakan bahwa stres kerja memiliki hasil positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dikatakan bahwa karyawan pada PT. Meditech Indonesia dapat terjadi karena perlakuan baik serta beban kerja yang diberikan oleh perusahaan masih mampu diterima oleh karyawan.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil data analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka peneliti memperoleh kesimpulan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan,

Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan., Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel yang memiliki pengaruh paling besar adalah kompensasi, maka kompensasi perlu diperhatikan oleh atasan PT. Meditech Indonesia.

SARAN

1. Berikut adalah beberapa saran untuk penelitian selanjutnya:
 - a. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan atau menggunakan variabel lain, seperti budaya organisasi, motivasi, komitmen organisasi dan lingkungan kerja. Sehingga dapat memberikan informasi yang lebih baik dalam meningkatkan kinerja karyawan.
 - b. Untuk penelitian selanjutnya dapat memperbanyak jumlah populasi dan sampel yang digunakan agar dapat memperoleh tingkat kinerja karyawan yang lebih beragam.
 - c. Diharapkan peneliti selanjutnya dapat meningkatkan indikator variabel kinerja karyawan dengan penambahan indikator lain, seperti efisiensi perkerja, kehadiran, kualitas dan efektivitas.
2. Berikut adalah saran untuk perusahaan:
 - a. Uang makan yang diberikan oleh perusahaan dapat di perbesar agar dapat meningkatkan pendapatan mereka.
 - b. Sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan pekerjaan karyawan agar dapar sesuai dengan keahliannya.
 - c. Beban kerja yang diberikan perusahaan tidak begitu sesuai dengan tanggung jawab karyawan.
 - d. Karyawan dapat bekerja sama dengan baik, sebaiknya perusahaan lebih memanfaatkan hal tersebut untuk kemajuan perusahaan.

REFERENSI

- Anton Tirta Komara & Euis Nelliawati (2014) Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Bandung, STIE Pasundan Bandung
- Byars, L. L. and L.W.Rue. (1984). *Human Resort Management*, Mc Graw Hill: New York.
- Greenberg, J. & Baron, R. A. (2008). *Behaviour in organizations*. Upper Saddle River, New Jersey: Pearson-Prentice hall.
- Hair, Jr et.al. (2010). *Multivariate Data Analysis (7th ed)*. United States: Pearson
- Hasibuan, Malayu S.P, 2006, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi*, Bumi Aksara: Jakarta.
- Ismi Rija Nur, Tetra Hidayati dan Siti Maria (2016) Pengaruh Konflik Peran, Ambiguitas Peran Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mulawarman, Indonesia
- Jessica Novia dan Anas Lutfi (2018) Pengaruh Faktor Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Finance Di PT. XYZ Cabang Head Office. Program Studi Magister Manajemen Universitas Tarumanagara
- Jonathan Christopher Chandra dan Ronnie Resdianto Masman (2020) Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Klasik Distribusi Indonesia. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara, Jakarta
- Milkovich, G.T., Newman, J.M. & Gerhart. B. (2014). *Compensation*. McGraw- Hill/Irwin, New York, USA
- Rahadian Mohamad dan M. Tony Nawawi (2020) Pengaruh Organizational Learning,

Organizational Commitment dan Job Satisfaction Terhadap Employee Performance di Jakarta. Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Tarumanagara

Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2011. *Management*. Pearson Education

Sanusi, A. (2011). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.

Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business*. Ed 7th. United Kingdom: Wiley.

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.

Winner Clinton Purba dan Sri Langgeng Ratnasari (2018) Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mutiara Utama Sukses, Manajemen, Universitas Riau Kepulauan.