

Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Panca Boga Paramita Cabang TSM Kota Bandung

Denis Berkam, Palupi Permata Rahmi

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Indonesia Membangun,

Penulis Korespondensi: denisberkam@student.inaba.ac.id, palupi.permata@inaba.ac.id

Informasi Artikel:

Received: 11 Juli 2024, Accepted: 27 Juli 2024, Published: 01 Agustus 2024

Abstract:

This research aims to understand the description of employee performance, compensation, workload, and work stress and analyze the influence of compensation, workload, and work stress on employee performance at PT Panca Boga Paramita, TSM Bandung City Branch. The research method used is quantitative with a descriptive and verification approach. Sampling was carried out using total or saturated sampling (census) involving all 30 PT Panca Boga Paramita, TSM Bandung City Branch employees. Data collection was carried out through distributing questionnaires. The data analysis techniques used include multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, and coefficient of determination analysis. Descriptive analysis shows that employee performance at PT Panca Boga Paramita TSM Bandung Branch scores 784 in the poor category. Compensation has a score of 524 in the excellent category. Workload has a total score of 763 in the high category. Work stress has a total score of 1020 in the medium category. This research shows that compensation affects employee performance, with a correlation value of 0.690. Workload influences employee performance with a correlation value of 0.662. Work stress influences employee performance with a correlation value of 0.689. Simultaneously, compensation, workload, and work stress influence employee performance, according to the results of the simultaneous correlation test, which shows a value of 0.783 with an influence contribution of 64.2%.

Keywords: Compensation, Workload, Work Stress, Employee Performance

1. Pendahuluan

Saat ini, lingkungan bisnis global lebih kompetitif dan berkembang lebih cepat dengan kemajuan signifikan seperti perluasan layanan industri dan beragamnya kebutuhan masyarakat (Muttaqin & Saputro, 2023). Investasi dalam pengembangan sumber daya manusia menjadi strategi penting bagi perusahaan untuk mempertahankan keunggulan kompetitif jangka panjang di pasar global yang cepat berubah. Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting bagi setiap perusahaan. Kemampuan karyawan secara langsung berdampak pada kinerja perusahaan—kemampuan yang lebih baik menghasilkan kinerja yang lebih baik,

Published by:

sedangkan kemampuan yang lebih rendah menghasilkan kinerja yang lebih buruk. Agar suatu perusahaan dapat beroperasi secara efektif, diperlukan kegiatan manajemen yang ditangani oleh karyawan yang berketerampilan tinggi yang dapat mengoptimalkan kinerja organisasi. Oleh karena itu, perusahaan memerlukan sumber daya yang terlibat untuk menunjang keberhasilan perusahaan. Menurut Manullang menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah seni dan ilmu mengelola karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan secara efisien dan meningkatkan semangat kerja (Ristanty, 2019). Proses ini memastikan bahwa karyawan dimanfaatkan secara optimal dan produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Peran manajemen sumber daya manusia akan terlihat baik ketika perusahaan berupaya agar karyawan memberikan dampak positif bagi perusahaan serta menunjukkan kinerja yang produktif (Aliffia & Rahmi, 2024). Pengelolaan SDM yang baik akan menumbuhkan lingkungan kerja yang positif dengan budaya inklusif dan mendukung kesejahteraan karyawan. Ketika karyawan merasa dihargai dan didukung, kinerja mereka meningkat, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Menurut Mangkunegara (2017:67), kinerja adalah kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam memenuhi tanggung jawabnya.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Ketika karyawan merasa bahwa mereka mendapatkan kompensasi yang adil dan memadai, baik dalam bentuk gaji, bonus, tunjangan, maupun insentif lainnya, mereka cenderung lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras dan berkomitmen terhadap tugas-tugas mereka. Sebaliknya, jika karyawan merasa bahwa kompensasi yang mereka terima tidak sebanding dengan usaha dan hasil yang mereka capai, mereka mungkin akan merasa tidak dihargai, yang dapat menurunkan semangat kerja dan berdampak negatif pada kinerja mereka. Hal ini senada dengan studi oleh Sugiarti (2020) yang menyatakan bahwa kompensasi secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Studi lain oleh Sinaga & Hidayat (2020) membawa hasil yang sama bahwa kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh kompensasi. Kompensasi adalah segala penghasilan yang diperoleh berupa uang atau barang yang diterima langsung atau tidak langsung oleh karyawan seperti remunerasi atau jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2017:124).

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja. Ketika karyawan diberikan terlalu banyak tugas atau tekanan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang terbatas, mereka cenderung mengalami stres dan kelelahan. Hal ini dapat menurunkan tingkat konsentrasi dan produktivitas mereka, serta meningkatkan kemungkinan kesalahan dan kecelakaan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja mereka secara keseluruhan. Sebuah studi yang dilakukan oleh Sulastri & Onsardi (2020) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Studi oleh Nurhasanah et al. (2022) membawa hasil yang berbeda, kinerja karyawan secara positif dan signifikan dipengaruhi oleh beban kerja. Beban kerja adalah tugas – tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja (Munandar, 2014:20).

Tidak hanya kompensasi dan beban kerja, stres kerja juga turut mempengaruhi kinerja karyawan. Ketika karyawan mengalami stres, mereka cenderung mengalami penurunan konsentrasi dan produktivitas, yang dapat menyebabkan peningkatan kesalahan dan penurunan kualitas pekerjaan. Stres yang berkepanjangan juga dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, mengurangi motivasi dan komitmen karyawan terhadap pekerjaan yang berdampak

pada kinerja secara keseluruhan. Studi yang dilakukan oleh Sulastris & Onsardi (2020) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, studi yang dilakukan oleh Buulolo et al. (2021) menunjukkan bahwa stres kerja memengaruhi kinerja karyawan, tetapi dengan pengaruh yang positif. Menurut Robbins & Judge (2015:429), stres merupakan kondisi dinamis di mana seseorang dihadapkan pada tuntutan, peluang atau sumber daya yang terkait dengan apakah yang individu inginkan dan mana hasil yang dipandang menjadi tidak pasti dan penting.

2. Tinjauan Pustaka

2.1. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, berdasarkan keterampilan, pengalaman, keseriusan, dan waktu (Hasibuan, 2017:105). Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2017:67). Kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dinilai dan diukur selama jangka waktu tertentu, sesuai dengan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison, 2022:189).

2.2. Kompensasi

Kompensasi adalah sistem imbalan yang terdiri dari berbagai manfaat yang memungkinkan organisasi memberi nilai kepada anggotanya, serta mengatur distribusi penghargaan seperti gaji, pendapatan, pensiun, liburan berbayar, dan promosi dengan upah dan tunjangan lebih tinggi (Mangkunegara, 2017:83). Kompensasi adalah imbalan yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan atas kontribusi mereka kepada organisasi, baik dalam bentuk finansial langsung, tidak langsung, maupun penghargaan non-finansial (Enny, 2019:37). Kompensasi adalah segala bentuk penghasilan yang diterima karyawan, baik uang atau barang, secara langsung atau tidak langsung, sebagai imbalan atas jasa atau pekerjaan yang mereka lakukan untuk perusahaan (Hasibuan, 2017:124).

2.3. Beban Kerja

Beban kerja merujuk pada tugas-tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu, dengan memanfaatkan keterampilan dan potensi mereka (Munandar, 2014:20). Beban kerja adalah jumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh sebuah unit organisasi dalam jangka waktu tertentu (Koesomowidjojo, 2017:21). Beban kerja adalah serangkaian kegiatan yang harus diselesaikan oleh sebuah unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Hutabarat, 2017:104).

2.4. Stres Kerja

Stres adalah kondisi dinamis di mana seseorang menghadapi tuntutan, peluang, atau sumber daya yang berkaitan dengan keinginan mereka, dengan hasil yang dianggap tidak pasti dan signifikan (Robbins & Judge, 2015:429). Stres kerja adalah kondisi di mana karyawan merasa terbebani secara psikologis oleh tugas pekerjaan dan lingkungan kerja mereka (Ganyang, 2018:252). Spielberger berpendapat bahwa stres kerja adalah pengaruh dari faktor luar seperti objek di sekitar atau stimulus yang dianggap berpotensi berbahaya, serta bisa berarti tekanan atau ketegangan dari sumber eksternal yang tidak menyenangkan (Sinambela, 2019:427).

2.5. Penelitian Terdahulu

Peneliti menggunakan berbagai sumber referensi, termasuk penelitian sebelumnya, untuk menyempurnakan literatur dan membandingkan pengaruh kompensasi, beban kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1 Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian>Nama Jurnal	Penulis	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
1	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sukses Expamet	(Sugiarti, 2020)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Persamaan: terdapat persamaan pada variabel bebas kompensasi dan variabel terikat kinerja karyawan Perbedaan: terdapat perbedaan pada variabel bebas lingkungan kerja dan tempat penelitian
2	Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia	(Sinaga & Hidayat, 2020)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan variabel motivasi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Persamaan: terdapat persamaan pada variabel bebas dan terikat, yaitu kompensasi kinerja karyawan Perbedaan: terdapat perbedaan pada variabel bebas, yaitu motivasi. Perbedaan lainnya terdapat pada tempat penelitian
3	Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan)	(Sulastris & Onsardi, 2020)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan variabel stres kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Persamaan: terdapat persamaan pada variabel bebas stres kerja dan beban kerja serta variabel terikat kinerja karyawan Perbedaan: terdapat perbedaan pada tempat penelitian
4	Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	(Nurhasanah et al., 2022)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan	Persamaan: terdapat persamaan pada variabel bebas dan variabel

No	Judul Penelitian>Nama Jurnal	Penulis	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
	Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening		simultan variabel etika kerja, budaya organisasi, dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	terikat, yaitu beban kerja dan kinerja pegawai Perbedaan: terdapat perbedaan pada variabel bebas, yaitu etika kerja dan budaya organisasi. Perbedaan lainnya dapat dilihat pada tempat penelitian.
5	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan	(Buulolo et al., 2021)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai	Persamaan: terdapat persamaan pada variabel bebas, yaitu motivasi Perbedaan: adapun perbedaannya dapat dilihat pada variabel bebas gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja serta tempat penelitian.
6	Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Fastrata Buana Divisi Penjualan Cabang Bandung	(Pranesty & Rahmi, 2024)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja, kompensasi, dan motivasi secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Persamaan: terdapat persamaan pada variabel bebas, yaitu beban kerja dan kompensasi serta variabel terikat kinerja karyawan Perbedaan: adapun perbedaannya dapat dilihat pada variabel bebas motivasi serta tempat penelitian
7	Pengaruh <i>Employee Engagement</i> , Beban	(Dewiyani et al., 2020)	Hasil penelitian menunjukkan	Persamaan: terdapat persamaan

No	Judul Penelitian>Nama Jurnal	Penulis	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
	Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pada CV Anugrah Sukses Mandiri		bahwa <i>employee engagement</i> , beban kerja, dan kepuasan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja	pada variabel bebas, yaitu beban kerja dan variabel terikat kinerja Perbedaan: adapun perbedaannya dapat dilihat pada variabel bebas <i>employee engagement</i> dan kepuasan kerja serta tempat penelitian

Sumber: Google Scholar

3. Metode Penelitian

3.1. Metode Analisis

Penelitian ini menggunakan metode penelitian eksplanatori. Penelitian eksplanatori bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antar variabel penelitian dan memahami mekanisme yang melatarbelakangi fenomena tersebut (Sekaran & Bougie, 2016:103). Metode kuantitatif digunakan untuk tujuan deskriptif dan verifikatif dalam penelitian ini. Metode kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang menggunakan data numerik dan teknik analisis statistik untuk menjawab pertanyaan penelitian atau menguji hipotesis. Metode ini seringkali melibatkan pengukuran variabel menggunakan instrumen yang terstruktur, seperti survei atau kuisioner (Creswell & Creswell, 2018:148). Pendekatan deskriptif adalah jenis penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan atau mengidentifikasi karakteristik suatu fenomena atau populasi yang sedang diteliti. Pendekatan ini fokus pada apa yang terjadi daripada mengapa hal itu terjadi (Creswell & Creswell, 2018:109). Sedangkan Pendekatan verifikatif adalah metode penelitian yang berfokus pada pengujian hipotesis atau teori yang telah ada dengan tujuan untuk memverifikasi atau menolak hipotesis tersebut. Pendekatan ini melibatkan pengumpulan dan analisis data untuk memastikan keabsahan suatu teori (Bryman, 2016:42).

3.2. Operasionalisasi Variabel

Penelitian ini mencakup empat variabel, yaitu kinerja karyawan (Y), kompensasi (X_1), beban kerja (X_2), dan stres kerja (X_3):

1. Kinerja karyawan di PT Panca Boga Paramita Cabang TSM Kota Bandung sebagai variabel terikat diberi notasi (Y). Dimensi kinerja karyawan mencakup target, kualitas, waktu, dan taat asas.
2. Kompensasi di PT Panca Boga Paramita Cabang TSM Kota Bandung sebagai variabel bebas diberi notasi (X_1). Dimensi kompensasi meliputi kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.
3. Beban Kerja di PT Panca Boga Paramita Cabang TSM Kota Bandung sebagai variabel bebas diberi notasi (X_2). Dimensi beban kerja meliputi beban fisik, beban mental, dan beban waktu.

4. Stres Kerja di PT Panca Boga Paramita Cabang TSM Kota Bandung sebagai variabel bebas diberi notasi (X_3). Dimensi stres kerja mencakup psikologis, fisik, dan perilaku

3.3. Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran angket kepada karyawan PT Panca Boga Paramita Cabang TSM Kota Bandung. Sementara itu, data sekunder dikumpulkan dari buku literatur, artikel ilmiah, dan laporan penelitian sebelumnya.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Adapun Teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Studi kepustakaan

Ini adalah metode untuk memperoleh dasar data teoritis dari pakar melalui literatur yang relevan dan mendukung variabel-variabel yang sedang diselidiki dalam penulisan.

2. Kuesioner

Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang melibatkan pemberian sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk mereka isi atau jawab.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah metode pengumpulan data yang melibatkan pengambilan informasi dari dokumen-dokumen yang disediakan oleh perusahaan kepada peneliti.

3.5. Teknik Penarikan Sampel

Populasi dalam penelitian ini mencakup semua karyawan PT Panca Boga Paramita Cabang TSM Kota Bandung. Sebanyak 30 responden dipilih sebagai sampel menggunakan metode sampling jenuh atau sensus, yang berarti seluruh anggota populasi diambil sebagai sampel untuk memastikan representasi yang komprehensif dari seluruh populasi tersebut. Sugiyono (2017:59) menjelaskan bahwa sampel jenuh adalah metode di mana peneliti mengambil seluruh anggota populasi sebagai sampel, tanpa melakukan pemilihan secara acak. Metode ini digunakan ketika peneliti ingin mendapatkan gambaran yang akurat dan komprehensif dari seluruh populasi yang diteliti.

3.6. Teknik Analisis Data dan Hipotesis

Analisis Deskriptif

Untuk menjawab rumusan masalah terkait dengan kinerja karyawan, kompensasi, beban kerja, dan stres kerja PT Panca Boga Paramita Cabang TSM Kota Bandung, peneliti menggunakan Tabel Distribusi Frekuensi.

Analisis Verifikatif

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa kuat pengaruh variabel bebas kompensasi, beban kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan analisis regresi berganda. Adapun model penelitiannya adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Di mana:

Published by:

Y	= Kinerja Karyawan
α	= Konstanta
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$	= Koefisien Regresi
X_1	= Kompensasi
X_2	= Beban Kerja
X_3	= Stres Kerja

4. Hasil dan Pembahasan

4.1. Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini, responden yang menjadi fokus adalah seluruh karyawan PT. Panca Boga Paramita Cabang TSM Bandung, dengan jumlah sampel sebanyak 30 orang. Analisis karakteristik responden menunjukkan pola yang cukup jelas dalam beberapa aspek demografis. Secara spesifik, dari segi jenis kelamin, mayoritas responden adalah laki-laki, mencapai 18 orang dari total 30 karyawan (60%). Sementara itu, dari segi usia, mayoritas responden berusia antara 20 hingga 30 tahun, dengan jumlah 20 orang (66.7%). Dari segi pendidikan, sebagian besar responden memiliki latar belakang pendidikan SMA, yaitu 26 orang, sedangkan sisanya adalah lulusan sarjana.

4.2. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan tanggapan responden terhadap setiap variabel. Bagian ini akan membahas tentang profil variabel-variabel penelitian yaitu kinerja karyawan, kompensasi, beban kerja, dan stres kerja. Untuk menghitung skor pada statistik deskriptif yang berkaitan dengan kinerja karyawan, kompensasi, beban kerja, dan stres kerja di PT Panca Boga Paramita Cabang TSM Kota Bandung, peneliti menggunakan tabulasi data kuesioner responden. Proses ini dimulai dengan mengumpulkan dan mengodekan data dari setiap kuesioner, kemudian memasukkan data tersebut ke dalam tabel atau spreadsheet. Selanjutnya, peneliti menghitung frekuensi, persentase, dan distribusi jawaban untuk setiap pertanyaan. Langkah ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran umum mengenai pola respons dari para karyawan, sehingga dapat dianalisis lebih lanjut untuk menemukan tren dan kesimpulan yang relevan.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT Panca Boga Paramita Cabang TSM Kota Bandung memiliki skor sebesar 784 dengan kategori kurang baik. Kompensasi di PT Panca Boga Paramita Cabang TSM Kota Bandung memperoleh skor 524 yang juga masuk dalam kategori baik. Beban Kerja di PT Panca Boga Paramita Cabang TSM Kota Bandung memiliki skor sebesar 763 dengan kategori tinggi. Stres kerja di PT Panca Boga Paramita Cabang TSM Kota Bandung memiliki skor sebesar 1020 dengan kategori sedang.

4.3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini mengidentifikasi kontribusi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dan mengungkapkan sifat hubungan positif atau negatif di antara mereka. Persamaan regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

Analisis Verifikatif

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 2 Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.475	2.426		4.276	.003
Kompensasi (X_1)	.742	.132	.831	7.224	.000
Beban Kerja (X_2)	-.560	.148	-.625	-3.547	.032
Stres Kerja (X_3)	-.757	.127	-.803	-5.632	.005

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah 2024

Berikut model persamaan yang diperoleh dari tabel koefisien regresi berganda di atas:

$$Y = 8.475 + 0.742 X_1 - 0.560 X_2 - 0.757 X_3$$

Berikut adalah interpretasi dari persamaan regresi linear berganda tersebut di atas:

1. Konstanta (intersep) adalah 8.475, hal ini menunjukkan nilai perkiraan untuk variabel dependen (Y), yaitu kinerja karyawan, ketika nilai-nilai dari semua variabel independen (X_1 , X_2 , X_3) adalah nol.
2. Koefisien 0.742 pada X_1 (kompensasi) menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam variabel kompensasi diharapkan berkontribusi sebesar 0.742 unit dalam peningkatan kinerja karyawan (Y) dengan mengabaikan pengaruh variabel lainnya.
3. Koefisien -0.560 pada X_2 (beban kerja) menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam beban kerja (X_2) dikaitkan dengan penurunan sebesar 0.560 unit dalam kinerja karyawan (Y) dengan mengabaikan pengaruh dari variabel lain seperti kompensasi (X_1) dan stres kerja (X_3).
4. Koefisien -0.757 pada X_3 (stres kerja) menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam stres kerja (X_3) dikaitkan dengan penurunan sebesar 0.757 unit dalam kinerja karyawan (Y), dengan mengabaikan pengaruh dari variabel lain seperti kompensasi (X_1) dan beban kerja (X_2).

Uji Parsial (t)

Hasil dari uji parsial variabel independen terhadap variabel dependen berdasarkan Tabel 2 di atas adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Uji parsial menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0.000 kurang dari 0.05. Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi yang lebih tinggi dikaitkan dengan peningkatan yang signifikan dalam kinerja karyawan,

2. Beban Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Uji parsial menunjukkan bahwa variabel beban kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0.032 kurang dari 0.05. Hasil ini menjelaskan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dialami karyawan, kinerja mereka cenderung menurun.

3. Stres Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Uji parsial menunjukkan bahwa variabel stres kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0.005 kurang dari 0.05. Hasil ini menjelaskan bahwa semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan, semakin menurun performa mereka.

Uji Simultan (F)

Selain uji parsial, dilakukan juga uji simultan untuk menilai dampak kolektif variabel independen terhadap variabel dependen menggunakan Uji F, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 3 Uji Simultan (F)

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	352.371	3	142.632	84.236	.002 ^b
	Residual	183.672	26	2.556		
	Total	536.043	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja (X_3), Beban Kerja (X_2), Kompensasi (X_1)

Sumber: Data diolah peneliti 2024

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa variabel independen, yaitu kompensasi (X_1), beban kerja (X_2), dan stres kerja (X_3), secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan (Y).

Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 4 Korelasi Uji

		Kinerja Karyawan	Kompensasi	Beban Kerja	Stres Kerja
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	1	.690**	.662**	.689**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30
Kompensasi	Pearson Correlation	.690**	1	.696**	.648**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30
Beban Kerja	Pearson Correlation	.662**	.496**	1	.517**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30
Stres Kerja	Pearson Correlation	.689**	.648**	.617**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 4, hasil perhitungan Analisis Koefisien Korelasi parsial menunjukkan bahwa:

1. Korelasi antara kompensasi dengan kinerja karyawan memiliki nilai 0,690 dengan signifikansi 0,000, yang menunjukkan adanya korelasi yang kuat antara kompensasi dan kinerja karyawan.
2. Korelasi antara beban kerja dengan kinerja karyawan memiliki nilai 0,662 dengan signifikansi 0,000, yang menunjukkan adanya korelasi yang kuat antara beban kerja dan kinerja karyawan.
3. Korelasi antara stres kerja dengan kinerja karyawan memiliki nilai 0,689 dengan signifikansi 0,000, yang menunjukkan adanya korelasi yang kuat antara stres kerja dan kinerja karyawan.

Analisis Koefisien Korelasi Simultan

Sementara itu, analisis koefisien korelasi secara simultan akan dijelaskan dalam Tabel 3 berikut:

Tabel 5 Analisis Koefisien Korelasi Simultan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.783 ^a	.642	.663	1.754

Sumber: Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan analisis koefisien korelasi simultan yang ditunjukkan dalam tabel, nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0.783 mengindikasikan adanya korelasi yang kuat antara variabel-variabel independen kompensasi, beban kerja, dan stres kerja dengan variabel dependen kinerja karyawan.

Analisis Koefisien Determinasi

Hasil uji koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

Tabel 6 Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.783 ^a	.642	.663	1.754

Sumber: Data diolah peneliti 2024

Hasil uji koefisien determinasi mengindikasikan bahwa variabel independen mampu menjelaskan sekitar 64.2% variasi dalam kinerja karyawan, dengan korelasi kuat sebesar 0.783 dan penyesuaian model yang baik, seperti yang ditunjukkan oleh Adjusted R Square sebesar 0.663 dan standar error sebesar 1.754.

4.2. Pembahasan

Berdasarkan hasil uji verifikatif yang dilakukan, ditemukan bahwa semua variabel bebas, yaitu Employee Engagement, Beban Kerja, dan Kepuasan Kerja, berpengaruh baik secara parsial maupun simultan. Berikut adalah penjelasan untuk masing-masing variabel:

Published by:

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial di atas, ditemukan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan dalam kompensasi memicu meningkatnya kinerja karyawan secara keseluruhan. Sebaliknya, kompensasi yang rendah berdampak pada rendahnya kinerja karyawan. Kompensasi yang memadai dapat memberikan rasa keamanan finansial bagi karyawan, mengurangi stres terkait keuangan, dan memungkinkan mereka untuk fokus lebih pada tugas-tugas pekerjaan mereka. Senada dengan Sugiarti (2020) yang menyatakan bahwa kompensasi secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Studi oleh Sinaga & Hidayat (2020) membawa hasil yang sama bahwa kinerja karyawan secara positif dan signifikan dipengaruhi oleh kompensasi. Studi oleh Pranesty & Rahmi (2024) menegaskan adanya pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial di atas, ditemukan bahwa variabel beban kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0.032 < 0.05$. Temuan tersebut menunjukkan bahwa peningkatan dalam beban kerja menyebabkan penurunan kinerja karyawan, sementara beban kerja yang rendah meningkatkan kinerja mereka. Senada dengan Sulastri & Onsardi (2020) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dewiyan et al. (2020) juga menemukan adanya pengaruh negatif yang signifikan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial di atas, ditemukan bahwa variabel stres kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0.005 < 0.05$. Temuan tersebut menunjukkan bahwa peningkatan dalam stres kerja menyebabkan penurunan kinerja karyawan, sementara stres kerja yang rendah meningkatkan kinerja mereka. Studi oleh Sulastri & Onsardi (2020) juga membawa hasil demikian, stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji simultan di atas, ditemukan bahwa kompensasi, beban kerja, dan stres kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar $0.002 < 0,05$. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya memperhatikan semua aspek ini secara holistik dalam upaya meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan di tempat kerja. Studi oleh Nugraheni et al. (2023), yang melibatkan variabel kompensasi, beban kerja, dan stres kerja, menunjukkan adanya pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kinerja karyawan.

5. Kesimpulan

Kesimpulan dari hasil temuan dan analisis penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan pada PT. Panca Boga Paramita Cabang TSM Bandung memiliki skor sebesar 784 dengan presentase 65% berada pada interval 624 - 816 dengan kategori kurang baik.

2. Kompensasi pada PT. Panca Boga Paramita Cabang TSM Bandung memiliki skor sebesar 524 dengan presentase 70% berada pada interval 510 - 630 dengan kategori baik.
3. Beban kerja pada PT. Panca Boga Paramita Cabang TSM Bandung memiliki skor sebesar 763 dengan presentase 73% berada pada interval 714 - 882 dengan kategori tinggi.
4. Stres kerja pada PT. Panca Boga Paramita Cabang TSM Bandung memiliki skor sebesar 1020 dengan presentase 57% berada pada interval 936 - 1224 dengan kategori sedang.
5. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan skor 0,690 dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Hal ini menandakan adanya hubungan kuat antara kompensasi dengan kinerja karyawan.
6. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan skor 0,662 dan nilai signifikansi $0.032 < 0,05$. Hal ini menandakan adanya hubungan kuat antara beban kerja dengan kinerja karyawan.
7. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan skor 0,689 dan nilai signifikansi $0.005 < 0.05$. Hal ini menandakan adanya hubungan kuat antara stres kerja dengan kinerja karyawan.
8. Kompensasi, beban kerja, dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan skor 0,783 dan nilai signifikansi $0.002 < 0.05$. Hal ini menandakan adanya hubungan kuat antara kompensasi, beban kerja, dan stres kerja dengan kinerja karyawan.

Adapun sejumlah saran yang dapat ditawarkan adalah sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam kaitannya dengan target yang kerap tidak terpenuhi, perusahaan perlu melakukan evaluasi sistem manajemen kinerja dan identifikasi penyebab masalah seperti kompensasi, beban kerja, dan stres kerja. Tingkatkan motivasi dengan memperbaiki sistem kompensasi dan insentif. Sesuaikan beban kerja agar lebih seimbang dan kurangi stres kerja melalui dukungan yang memadai.
2. Berkenaan dengan kompensasi, hendaknya perusahaan menyesuaikan gaji dan insentif untuk membuat sistem kompensasi lebih kompetitif dan adil. Tawarkan bonus berdasarkan pencapaian target untuk meningkatkan motivasi. Tambahkan tunjangan dan fasilitas yang relevan demi kesejahteraan karyawan.
3. Mengenai beban kerja, perusahaan dapat mengurangi beban kerja dengan membagi tugas secara merata dan menyesuaikan beban kerja individu. Berikan pelatihan untuk meningkatkan efisiensi dan kemampuan karyawan. Tambahkan staf jika diperlukan untuk mencegah kelebihan beban.
4. Adapun masalah yang berkaitan dengan stres kerja, perusahaan dapat memperbarui kebijakan untuk mendukung *work-life balance*, sediakan program pelatihan manajemen stres dan dukungan kesehatan mental, dorong budaya kerja yang mempromosikan komunikasi terbuka dan penghargaan atas prestasi, serta lakukan survei rutin untuk mengidentifikasi sumber stres dan langkah-langkah perbaikan yang diperlukan.

Daftar Pustaka:

- Aliffia, R. D., & Rahmi, P. P. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Divisi Senjata PT. Pindad Persero Kota Bandung. *Jurnal Ekonomi Dirgantara (JED)*, 8(1), 34–55.
- Bryman, A. (2016). *Social Research Methods* (5th ed.). Oxford: Oxford University Press.
- Buulolo, F., Dakhi, P., & Zalogo, E. F. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2), 191-202.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (5th ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Dewiyani, A. A., Rahmi, P. P., & Herlina, L. (2020). Pengaruh Employee Engagement, Beban Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pada CV Anugrah Sukses Mandiri. *MAHATANI*, 3(2), 269–280.
- Edison, E. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi)*. Bandung: Alfabeta.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBARA Manajemen Press.
- Ganyang, M. T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep dan Realita* (15th ed.). Bogor: In Media.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 23). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hutabarat, J. (2017). *Dasar-dasar Pengetahuan Ergonomi*. Malang: Media Nusa Creative.
- Koesomowidjojo, S. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 14). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Munandar. (2014). *Psikologi Kepribadian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Muttaqin, R., & Saputro, A. H. (2023). The Effect Of Job Description And Compensation On Employee Performance At PT Mettana, Bandung City. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(4), 1440–1445.
- Nugraheni, D. J., Sutrisno, & Setyorini, N. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Era Pandemi. *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Ekonomi (JURRIE)*, 2(2), 127–150.
- Nurhasanah, Jufrizen, & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(1), 245–261.
- Pranesty, I., & Rahmi, P. P. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Fastrata Buana Divisi Penjualan Cabang Bandung. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(1), 758-767.

- Ristanty, E. R. (2019). Pengaruh Komitmen, Stres Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing KPR BCA Soekarno Hatta. *Jurnal Indonesia Membangun*, 19(2), 72–85.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi* (16th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, U. ., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach*. (7th ed.). Chichester: John Wiley & Sons.
- Sinaga, T. S., & Hidayat, R. (2020). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 15–22.
- Sinambela. (2019). *Manajemen Karier Pengelolaan Pengukuran dan Implikasi Karier*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sugiarti, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sukses Expamet. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*. 3(2), 479–486.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulastri, & Onsardi. (2020). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1), 83–98.

Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

