

PENGARUH STRES KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI XYZ CABANG RIAU KOTA PEKANBARU

Rudi Andiska

Fakultas Ekonomi Universitas Lancang Kuning
Jln. Yos Sudarso KM 8 Rumbai Pekanbaru
E-mail : muhammadbaihaki3@gmail.com

diterima: 06/3/2024; direvisi: 12/4/2024; diterbitkan: 30/6/2024

Abstract: *The research aims to examine: The influence of job stress and compensation on employee performance at PT Jasa Raharja Riau Branch in Pekanbaru City. Primary data in the form of questionnaires was collected and utilized. The study population consists of employees from PT. Jasa Raharja Riau Branch in Pekanbaru City, with a sample size of 55 employees. This is a quantitative research utilizing multiple linear regression for data analysis. The results indicate that work stress, as analyzed partially, does not significantly affect employee performance at PT. Jasa Raharja Riau Branch in Pekanbaru City. Conversely, compensation has a significant and positive impact on employee performance at PT. Riau Branch of Jasa Raharja in Pekanbaru City. Furthermore, both work stress and compensation collectively influence employee performance.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Kinerja pegawai sangat mempengaruhi dalam mencapai tujuan pada sebuah perusahaan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam mencapai tujuan, seperti stres kerja dan kompensasi. Sebagaimana yang kita ketahui bahwasanya Stres kerja adalah tekanan yang karyawan rasakan karena karyawan merasa belum dapat menyelesaikan tugas pekerjaan dengan baik. Sedangkan kompensasi merupakan penghargaan yang diberikan kepada karyawan yang memiliki kinerja yang bagus.

Setelah dilakukan kegiatan pra survei oleh penulis di kantor Jasa Raharja Kota Pekanbaru pada 2 November 2023, di peroleh data terkait kompensasi dan stress kerja melalui hasil wawancara awal, yaitu: 68 % pegawai menyatakan bahwa kompensasi berupa gaji yang diberikan sudah sesuai dengan harapan pegawai, dan hanya 32 % yang menyatakan kompensasi tidak sesuai dengan harapan pegawai. Ketidaksesuaian kompensasi ini di

munculkan dengan adanya stres kerja. Dari data yang telah di peroleh ada 70% pegawai yang mengalami stres kerja, dan hanya 30% yang tidak mengalami stres kerja.

Dari data tersebut, dapat penulis simpulkan bahwa stres kerja dan kompesasi saling mempengaruhi kinerja karyawan atau pegawai. Dari uraian tersebut, pada penelitian ini, penulis akan melakukan penelitian dengan judul: PENGARUH STRES KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT JASA RAHARJA CABANG RIAU KOTA PEKANBARU

Rumusan Masalah

1. Bagaimana stress kerja mempengaruhi kinerja karyawan?
2. Bagaimana dampak kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan?
3. Bagaimana stres kerja dan kompensasi secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan?

Tujuan Penelitian

1. Menilai pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan
2. Menganalisis dampak kompensasi pada kinerja pegawai.
3. mengevaluasi stres kerja dan kompensasi yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Kegunaan Penelitian

1. Bagi seorang penulis, menulis adalah cara untuk mengaplikasikan pengetahuan yang telah didapat selama kuliah dan juga untuk meningkatkan pemahaman tentang bagaimana stres kerja dan kompensasi memengaruhi kinerja pegawai.
2. Dari penelitian yang telah dilakukan, instansi diharapkan dapat memperoleh informasi tentang tekanan kerja dan kompensasi yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.
3. Untuk para penelitian di masa depan, penelitian ini bisa dijadikan referensi pada penelitian berikutnya terutama mengenai dampak stres kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai.

TUNJAUAN PUSTAKA

STRES KERJA

Definisi Stres Kerja

Robbins dalam Rachel dkk (2018; 42) menyatakan bahwa stres kerja terjadi ketika individu berinteraksi dengan pekerjaan dan mengalami perubahan yang memaksa mereka untuk beradaptasi di luar fungsi normal mereka.

Mangkunegara (2016; 157), stres kerja adalah kondisi dimana para

karyawan merasa tertekan dalam menangani tugas pekerjaan mereka.

Suprihanto dalam Rachel dkk (2018; 42) juga menyatakan bahwa dengan pendekatan organisasi, manajemen bisa jadi tidak terlalu memperlumahkan jika karyawan mengalami tekanan kerjadalarn tingkat yang rendah. Alasan tersebut adalah bahwa pada tingkat stres tertentu, itu bisa memberikan dampak positif karena bisa mendorong mereka agar melakukan tugas dengan lebih baik.

Dari definisi-definisi tersebut, bisa diketahui bahwa stres kerja adalah kondisi tekanan yang dialami pegawai terkait pekerjaannya, yang mempengaruhi emosi dan proses berfikir mereka.

Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Hasibuan dalam Anggita DKK (2021:2) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi stres kerja meliputi kesulitan dan beban kerja yang berlebihan. b) Tindakan dan perilaku pemimpin yang tidak adil dan sewenang-wenang. c) Kurangnya waktu dan kurangnya peralatan. d) Perbedaan pendapat antara anggota tim dengan atasan atau rekan kerja. e) Upah yang terlalu kecil. f) Terdapat permasalahan keluarga seperti pasangan, anak, orang tua mertua, dan sebagainya.

Indikator Stres Kerja

Robbins dalam Rachel dkk (2018:42), menyebutkan indikatornya yaitu: a) Tuntutan antar pribadi. b) Tuntutan tugas. c) Tuntutan peran. d) kepemimpinan organisasi. e) Struktur organisasi.

Menurut (Charles dalam Hulaifah Gaffar; 2014; 8), indikator stres kerja meliputi: a) Jumlah pekerjaan yang berlebihan, b) Perbedaan konsep pekerjaan dengan atasan, c) Menurunnya tingkat interpersonal, d) Ketegangan dan kesalahan, e) Ketersediaan waktu yang tidak profesional untuk menyelesaikan pekerjaan,

f) Tekanan dari atasan, g) Tingkat kesulitan pekerjaan.

Dari penjelasan di atas, penelitian ini memilih indikator stres kerja yang akan digunakan berdasarkan beberapa indikator menurut para ahli, yaitu: a) Tuntutan antar pribadi, b) Tuntutan peran, c) Tuntutan tugas, d) Struktur organisasi, e) Kepemimpinan organisasi.

KOMPENSASI

Definisi Kompensasi

Kompensasi adalah sebuah imbalan diberikan kepada pegawai atas balas budi dari hasil pekerjaan mereka.

Menurut Sedarmayanti (2015:239) menjelaskan bahwa Kompensasi bisa saja berupa penghargaan yang diberikan kepada pegawai sebagai imbalan atas kerja mereka baik melalui langsung ataupun secara tidak langsung

Selain itu, Nurmansyah (2018: 175) juga menyebutkan kompensasi ialah imbalan yang diserahkan kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi atas kontribusi mereka bagi perusahaan, yang dapat berupa berbagai bentuk seperti gaji, tunjangan, manfaat, fasilitas, atau layanan yang memiliki nilai finansial dan biasanya diberikan secara teratur.

Dari penjelasan definisi sebelumnya, dapat di terangkan bahwa kompensasi adalah balas jasa yang diberikan pada karyawan atas jasa yang telah diberikan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Tujuan Kompensasi

Kompensasi bertujuan untuk membantu perusahaan mencapai tujuan strategisnya dengan sukses serta menciptakan keadilan baik di dalam maupun di luar perusahaan. Menurut Davis dan Werther dalam Mangkuprawira (2014:151), tujuan dari manajemen kompensasi yang efektif meliputi beberapa aspek berikut:

a. Untuk menarik karyawan yang berkualifikasi, diperlukan

kompensasi yang cukup tinggi. Memberikan gaji yang tinggi dapat meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja dengan baik dan efektif sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka.

- b. Mempertahankan staf yang ada. Memberikan kompensasi yang tepat akan membuat karyawan merasa nyaman dan betah dalam pekerjaannya.
- c. Memastikan keadilan. Manajemen kompensasi sangat berusaha untuk mencapai keadilan internal dan eksternal. Pembayaran terkait dengan nilai suatu pekerjaan harus sesuai agar pekerjaan yang setara mendapatkan bayaran yang sama sesuai dengan keadilan internal. Keadilan eksternal merujuk pada kompensasi yang sebanding dengan perusahaan lain di pasar kerja untuk para pekerja.
- d. Pengakuan terhadap tindakan yang telah dilakukan. Tunjangan yang diberikan kepada karyawan merupakan suatu bentuk hadiah atau imbalan bagi upaya yang telah mereka lakukan dengan baik.
- e. Mengelola sistem gaji dan upah yang mematuhi peraturan hukum sesuai dengan ketentuan pemerintah, serta memastikan kebutuhan karyawan terpenuhi. Dengan begitu, karyawan akan bekerja dengan sejahtera tanpa merasa tekanan sedikit pun.
- f. Memudahkan pemahaman tentang Sistem manajemen.
- g. Meningkatkan keefektifan administrasi Penggajian serta Program Pengupahan harus direncanakan sedemikian rupa agar dapat dikelola dengan efisiensi, menciptakan sistem informasi sumber

daya manusia (SDM) yang optimal. Namun, perlu diingat bahwa tujuan ini seharusnya dipertimbangkan sebagai tujuan sekunder dibandingkan dengan tujuan-tujuan lain.

Indikator Kompensasi

Menurut Nalendra (2014; 20), indikator kompensasi terdiri dari:

- a. Gaji dasar adalah upah pokok yang diberikan kepada pekerja berdasarkan tingkatan atau jenis pekerjaan, dengan jumlah yang ditetapkan melalui kesepakatan. Gaji utama biasanya akan diterima oleh karyawan setiap bulan. Tunjangan adalah bentuk penghargaan yang diberikan langsung kepada karyawan secara pribadi dan dapat dihitung secara pasti. 'Usually in the form of Rupiah nominal.' Biasanya dalam bentuk nominal Rupiah.
- b. Bonus diberikan dengan tujuan untuk meningkatkan produktivitas dan semangat kerja karyawan. Biasanya, perusahaan memberikan bonus kepada karyawan sesuai dengan kebijakan mereka, Tetapi belum ada kepastian mengenai jumlah bonus yang akan diberikan.

Menurut Nurmansyah (2018; 176), kompensasi dapat diukur melalui beberapa indikator, yaitu: a) Gaji, b) Tunjangan, c) Fasilitas, d) Insentif.

Dari penjelasan tadi, maka peneliti akan menggunakan indikator kompensasi yang berasal dari beberapa indikator menurut para ahli, yaitu: a) Upah, b) Tunjangan, c) Fasilitas, d) Insentif

KINERJA PEGAWAI

Definisi Kinerja Pegawai

Kinerja adalah kegiatan kerja yang dilaksanakan dari hasil kerja yang sudah dicapai karyawan dari aktivitas kerjanya (Sutrisno;2015;151). Wilson Bangun (2016;230) menyatakan kinerja adalah hal yang dipengen baik dari orang yang mengasih kerjaan maupun orang yang bekerja. Pemberi kerja mengharapkan kinerja pegawainya dalam kebutuhan dalam peningkatan diri sendiri maupun untuk keuntungan perusahaan.

Kinerja merupakan hasil yang diperoleh oleh Karyawan yang mana diharapkan melakukan pekerjaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu yang telah ditetapkan. (Nurmansyah; 2018; 98).

Berdasarkan definisi tersebut, disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja karyawan yang dilakukan sesuai dengan tujuan perusahaan.

Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Prawiroentono (2016;27) menyebutkan:

- a. Efektif dan efisien. Efektifitas tercapai ketika tujuan khusus tercapai, namun jika aktivitas yang tidak diinginkan menghasilkan dampak yang signifikan, keefektifan tersebut dapat dikatakan tidak efisien walaupun tujuan telah tercapai.
- b. Wewenang, yaitu melakukan pekerjaan yang di lihat dari watak suatu komunikasi maupun arahan.
- c. Disiplin. Disiplin merupakan patut terhadap hukum dan regulasi yang ada. Maka, Disiplin karyawan adalah aktivitas yang berkaitan dengan penghargaan terhadap kesepakatan kerja dengan perusahaan tempat mereka bekerja.

Pendapat (Mathis&Jackson;2014;113-114) adalah sebagai berikut:

- a. Kemampuan perseorangan, terdapat dari sejumlah bagian yakni: talenta, keinginan, dan faktor kepribadian.
- b. Upaya yang dikeluarkan terbagi dari motivasi, moral dalam bekerja dan agenda tugas. Dorongan dari perusahaan yang didapatkan terbagi dari edukasi dan peningkatan, perlengkapan dan teknologi, standar dalam bekerja, manajemen dan teman kerja
- c. Dorongan dari perusahaan yang didapatkan terbagi dari edukasi dan peningkatan, perlengkapan dan teknologi, standar dalam bekerja, manajemen dan teman kerja.

Indikator Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson dalam Nurmansyah (2018;100) menyebutkan, yaitu: a) jumlah kerja, b) mutu kerja, c) kehandalan karyawan, d) kehadiran, e) kemampuan bekerja sama.

Selanjutnya menurut Bernardin dan Russel dalam Nurmansyah (2018;101), juga menjelaskan ada beberapa indikator Dalam menilai kinerja karyawan, faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan meliputi: a) Mutu, b) Kuantitas, c) Punctualitas, d) Efisiensi biaya, e) Kebutuhan pengawasan, f) Dampak interpersonal.

Kemudian, Nurmansyah (2018; 104) juga menyatakan bahwa untuk menilai kinerja seorang karyawan juga dapat menggunakan indikator berikut, yaitu a) Pengetahuan tentang jabatan, b) Kualitas pekerjaan, c) Kuantitas pekerjaan, d) Kerjasama, e) Loyalitas, f) Kemampuan belajar, g) Ketergantungan, h) Kebiasaan

keselamatan, i) Kemampuan memimpin bawahan.

Dengan mengacu pada penjelasan di atas, para peneliti dalam penelitian ini memutuskan untuk menggunakan beberapa indikator kinerja yang dipilih berdasarkan rekomendasi para ahli, yaitu: a) Kuantitas, b) Kualitas, c) Keandalan karyawan, d) Kehadiran, e) Kemampuan bekerja sama.

METODE PENELITIAN

Pendekatan kuantitatif adalah metode yang diterapkan pada penelitian ini. Menurut Syofian (2012), pendekatan kuantitatif adalah jenis penelitian yang memperhatikan variabel-variabel menjadi fokus utama, dan setiap variabel harus dioperasionalkan dengan jelas..

Dalam penelitian ini, fokusnya tentang bagaimana stress kerja dan kompensasi mempengaruhi kinerja pegawai. Sementara itu, subjek pada penelitian ini adalah pegawai-pegawai PT. Jasa Raharja Cabang Riau di Kota Pekanbaru dengan pengambilan sampel sebanyak 55 orang. Metode untuk mengumpulkan data penelitian ini adalah dengan mengamati secara langsung dan mendistribusikan kuesioner serta dokumen. Untuk melakukan analisis data dengan rumus regresi linier berganda menggunakan program Spss.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dampak Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dari analisis yang telah dijelaskan sebelumnya, dapat dipahami bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai di PT. Jasa Raharja Cabang Pekanbaru, Riau. Hasil perhitungan menggunakan perangkat lunak SPSS 17 menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel stres kerja adalah $0,407 > 0,05$, yang berarti tidak signifikan. Selain itu, nilai t-hitung ($-0,836$) < nilai t-tabel ($2,009$), sehingga hipotesis alternatif ditolak dan hipotesis nol diterima,

menunjukkan hasil yang negatif. Dengan demikian, disimpulkan koefisien stres kerja secara parsial tidak signifikan dan berdampak negatif terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

Dari data yang telah dijelaskan sebelumnya, diketahui kompensasi berpengaruh positif pada kinerja pegawai. Hal ini terbukti melalui hasil perhitungan data penelitian, yaitu Nilai t-hitung untuk Kompensasi lebih besar dari t-tabel, yaitu $3,075 > 2,009$, artinya H_0 diterima dan H_a ditolak, ini menunjukkan hasil yang positif. Kompensasi juga memiliki nilai signifikansi sebesar $0,047 < 0,05$, menunjukkan signifikansi. Dengan demikian disimpulkan secara parsial, kompensasi positif dan signifikan berpengaruh pada kinerja pegawai di PT Jasa Raharja Cabang Pekanbaru, Riau.

Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan uji F secara bersamaan dan uji Koefisien Determinasi, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh bersama antara stres kerja dan kompensasi dengan kinerja pegawai. Berdasarkan hasil hitung uji F, nilai F-hitung (3,354) melebihi nilai F-tabel (3.17) dengan tingkat signifikansi $0,0000 < 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa stres kerja dan kompensasi, berkontribusi secara signifikan pada kinerja karyawan. Hasil dari uji Koefisien Determinasi (R^2) menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,524, dan ini berkesimpulan yang serupa, yaitu stres kerja dan kompensasi, sebagai faktor bebas, mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 52,4%. Sementara itu, 47,6% bisa jadi dari faktor lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Saran

Penulis dapat membuat rekomendasi yang diperlukan berdasarkan temuan. Berikut beberapa sarannya adalah Al-Ittihad Pekanbaru untuk SMA IT Di SMA IT Al-Ittihad Pekanbaru, promosi dari mulut ke mulut dan kualitas layanan memiliki dampak parsial dan simultan terhadap pemilihan sekolah, menurut temuan penelitian. Oleh karena itu, disarankan agar verbal, misalnya menjaga nama baik dan ketenaran sekolah, juga ditingkatkan lagi, agar dapat memberikan kesan yang baik bagi wali dan masyarakat sekitar. Untuk sifat administrasi di SMA IT Al-Ittihad Pekanbaru, dituntut untuk meningkatkan daya tanggap yang ditujukan untuk melayani dan membantu tantangan para penjaga gerbang siswa dalam memenuhi kebutuhan sekolah anak-anaknya.

Kemudian SMA IT Al-Ittihad Pekanbaru perlu menjaga dan meningkatkan kualitas promosi dari mulut ke mulut dan layanan, yang keduanya dapat membantu keputusan pemilihan sekolah dan meningkatkan jumlah siswa baru yang memasuki tahun ajaran berikutnya.

Untuk penelitian tambahan diharapkan hasil pendalaman ini dapat menambah pengetahuan mengenai pertukaran verbal dan kualitas administrasi dalam pemilihan memilih sekolah, kemudian untuk pemeriksaan tambahan dipercaya dapat mengubah dan menambah faktor penelitian sehingga hasil ujian akan lebih objektif dan berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Almana, B., 2018, *Kualitas Pelayanan Publik*, Jakarta, Rajawali Pers.
- Annisa Rahmawaty., Arifin, 2020, *Pengaruh Word Of Mouth dan Kualitas Pelayanan Terhadap Keputusan Memilih Sekolah di SMAIT Harapan Bunda Semarang*, Jurnal Manajemen Bisnis dan

- Organisasi, Vol.4 No.1 ISSN 2502-4175.
- Arbangi, 2016, *Manajemen Mutu Pendidikan*, Jakarta, Prenada Media.
- Armstrong, 2017, *Prinsip-prinsip Pemasaran Jilid 6*, Jakarta, Salemba.
- Assauri, S., 2018, *Dasar, Konsep, dan Strategi Manajemen Pemasaran*, Jakarta, Rajawali Pers.
- Cannon, dkk., 2016, *Pemasaran Dasar*, Jakarta, Salemba Empat.
- Eny Soraya, 2022, *Pengaruh Word Of Mouth dan Kualitas Pelayanan Terhadap Keputusan Memilih Sekolah di SMA Islam Al Azhar 1 Jakarta*, Jurnal Manajemen Pemasaran, Vol.3 No.2 ISSN 1560-4708.
- Ershinta, 2023, *Manajemen Pemasaran Pendidikan*, Medan, Fajrillah.
- Faizin, 2017, *Manajemen Pemasaran Jasa Lembaga Pendidikan Islam*, Yogyakarta, K-Media.
- Firmansyah, 2016, *Manajemen Pemasaran*, Surabaya, Surabaya Publishing.
- G.R., Terry, 2014, *Dasar-dasar Manajemen*, Bandung, Grasindo.
- Genmuslim, 2023, *5 Rekomendasi Sekolah Islam Terpadu Tingkat SMA di Pekanbaru*, Merita Dewi, www.genmuslim.id.
- Ghozali, I., 2016, *Desain Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, Semarang, Universitas Diponegoro.
- Hadiyati, 2017, *Pengantar Manajemen*, Pekanbaru, CV. Karya Nova.
- Hasibuan, S.P., Malayu, 2016, *Manajemen*, Jakarta, Bumi Aksara.
- Hery, 2017, *Manajemen Pemasaran*, Jakarta, Gramedia.
- Jihan Sovia hayati, 2021, *Pengaruh Word Of Mouth dan Kualitas Pelayanan Terhadap Keputusan Orangtua Dalam Memilih Sekolah di Pondok Pesantren Safinatul Huda Kota Surabaya*, Jurnal Ilmiah Manajemen, Vol.5 No.1 ISSN 2527-7243.
- Keller, 2016, *Manajemen Pemasaran Jilid 5*, Jakarta, Erlangga.
- Kotler, P., 2015, *Kualitas Pelayanan dan Keputusan Pembelian*, Jakarta, Erlangga.
- Latief, 2017, *Marketing dari Mulut ke Mulut*, Jakarta, CAPS.
- Lupiyoadi, 2016, *Manajemen Pemasaran Jasa*, Jakarta, Salemba Empat.
- Manap, 2016, *Revolusi Manajemen Pemasaran*, Jakarta, Gramedia.
- Manullang, M., 2015, *Dasar-dasar Manajemen*, Yogyakarta, Gajah Mada Universitas Press.
- Mukmin, 2020, *Manajemen Pemasaran Syariah*, Yogyakarta, CV. Bildung Nusantara.
- Mulyadi, 2015, *Manajemen Biaya*, Jakarta, Salemba Empat.
- Priansa, 2017, *Komunikasi Pemasaran Terpadu Pada Era Media Sosial*, Bandung, Grasindo.
- Rukmana, 2018, *Manajemen Sekolah*, Jakarta, Gramedia.
- Sugiyono, 2016, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif R&D*, Jakarta, Salemba Empat.
- Sunyoto, 2017, *Dasar-dasar Manajemen Pemasaran*, Jakarta, Gramedia.
- Tjiptono, F., 2016, *Strategi Pemasaran Jasa*, Jakarta, Gramedia.
- Veronika Desinta Senja, 2020, *Pengaruh Word Of Mouth dan Kualitas Pelayanan Terhadap Keputusan Pemilihan Sekolah di SMAN 4 Kota Bengkulu*, Jurnal Economica, Vol.8 No.1 ISSN 2406-9418.