

## PENGARUH STRES KERJA, KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MEDIA BERSAMA SUKSES SURABAYA

Dyon Sastrosadarpo

sastrosadarpo@gmail.com

Dewi Urip Wahyuni

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

### ABSTRACT

*This research aims to determine job stress, competence and compensation has an influence on the performance of company employees. The population used in this research is a trading company engaged in security technology system there is PT. Media Bersama Sukses which is located in Surabaya. The Sampling technique using sampling method saturated or all existing employees, with the sample obtained as many as 48 respondents from employees of the company. The analysis technique used in this research is multiple linear regression analysis. The result of feasibility test of model or independent variable test to dependent variable shows that job stress, competence and compensation together have significant influenced the employee performance. Partial test results show that job stress variable negative significant influenced the employee performance, it shows that the higher the work stress experienced will make the performance decreased. Two other independent variables of competence and compensation have a positive significant influence on employee performance, it shows that higher competence and compensation will improve employee performance in company.*

*Keywords : Job Stress, Competence, Compensation, Employee Performance*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui stres kerja, kompetensi dan kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah perusahaan dagang yang bergerak dalam bidang *security technology system* yaitu PT. Media Bersama Sukses yang berlokasi di Surabaya. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampling jenuh atau seluruh karyawan yang ada, dengan sampel yang diperoleh sebanyak 48 responden dari karyawan perusahaan tersebut. Teknik analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian uji kelayakan model atau pengujian variabel independen secara bersama terhadap variabel dependen menunjukkan bahwa stres kerja, kompetensi dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel independen yaitu stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja yang dialami akan membuat kinerja semakin menurun. Dua variabel independen lain yaitu kompetensi dan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi dan kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan.

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

### PENDAHULUAN

Perusahaan saat ini memerlukan pengelolaan manajemen yang baik agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien, Tugas pihak manajemen yang berkaitan harus memperhatikan apa saja faktor – faktor yang di butuhkan karyawan untuk membuat perusahaan dapat mencapai tujuannya. Ditambah adanya tuntutan persaingan yang ketat antar perusahaan yang masing masing menginginkan perusahaannya lebih maju, seringkali ditemukan permasalahan yang dapat menyebabkan perusahaan mengalami kegagalan. Untuk mengantisipasi kegagalan tersebut diperlukan adanya pengelolaan sumber daya manusia yang baik.

Salah satu elemen yang sangat penting dalam proses kerja perusahaan adalah faktor sumber daya manusianya. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola yang bertujuan dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi perusahaan, karena meskipun dengan sarana dan prasarana yang memadai, namun jika perusahaan tidak memiliki sumber daya manusia yang memiliki kompetensi maka perusahaan sulit untuk maju dan bersaing. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan tidak bisa terlepas dari peran tenaga kerja manusia yang harus diperhatikan segala kebutuhannya. Oleh karena itu terdapat tuntutan pada karyawan untuk menunjukkan kinerjanya dengan baik. Stres kerja merupakan suatu keadaan atau kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres dapat diartikan sebagai persepsi responden terhadap berbagai kondisi yang berkaitan dengan pekerjaan maupun kondisi pribadi individu (Handoko, 2011:200). Salah satu faktor stres bermacam macam, persaingan atau tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi juga menimbulkan banyaknya tekanan-tekanan yang harus dihadapi karyawan dalam lingkungan kerja. Selain itu, terkadang tekanan juga berasal dari lingkungan keluarga dan lingkungan sosial yang sangat berpotensi menimbulkan kecemasan. Faktor faktor tersebut akan berdampak pada kinerja karyawan nantinya dalam perusahaan.

Kompetensi juga salah satu strategi perusahaan dalam mencapai kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara maksimal. Menurut Spencer (1993) dalam Moeheriono (2012:5) menyatakan kompetensi dapat didefinisikan sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya, atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima ditempat kerja atau pada situasi tertentu.

Sumber daya manusia yang berbasis kompetensi dapat meningkatkan kapasitas dan memperbaiki kinerja, karena jika karyawan memiliki kompetensi yang cukup dan tepat sesuai dengan tuntutan pekerjaannya maka dia akan mampu baik dari segi pengetahuan, keterampilan maupun mental serta karakter produktifnya, dengan adanya kompetensi tadi, karyawan memiliki nilai (*value*) yang kuat dan mereka akan selalu siap menghadapi perubahan sesuai dengan tuntutan organisasi tanpa menghilangkan jati dirinya. Kompetensi tersebut akan membuat karyawan menjadi berhasil. Tetapi apabila sebaliknya yang terjadi, kompetensi yang dimiliki karyawan kurang, maka perusahaan tidak akan dapat mencapai tujuannya.

Kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan. Perusahaan wajib memberikan kompensasi yang pantas dan sesuai dengan apa yang karyawan telah lakukan untuk perusahaan. Pendapat lain menyatakan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Handoko, 2012:155). Pemberian kompensasi pada pekerja adalah hak pekerja dan kewajiban perusahaan. Pemberian kompensasi juga beragam sesuai dengan kinerja masing masing karyawan. Semakin tinggi kompensasi yang di dapat oleh karyawan, tentu akan berpengaruh juga pada kinerja karyawan tersebut.

Karyawan yang memiliki kinerja yang baik dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya (Mangkunegara, 2010:67). Hal ini menandakan bahwa perusahaan harus dapat memberi tanggung jawab pada karyawannya sesuai dengan kemampuan atau keahlian dalam melaksanakan pekerjaan. Menurut Sutrisno (2010:172) menyimpulkan kinerja sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencaai tujuan yang sudah di tetapkan oleh organisasi.

Berdasarkan Penelitian yang dilakukan oleh Astianto dan Suprihadi (2014) stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya, dilakukan oleh Adawiyah dan Siswanto (2015) stres kerja tidak ada pengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Ratnasari (2016) yang menyebutkan bahwa Kompetensi dan Kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

PT.MEDIA BERSAMA SUKSES Perusahaan ini bergerak di bidang security technology system, telah berkarya sejak tahun 1998 dan kini telah berkembang dalam bidang pemasangan instalasi dan maintenance juga. Usaha yang ditetapkan sekarang adalah sebagai provider dan distributor produk teknologi keamanan yang berkualitas antara lain CCTV, Access Control, Finger Print, Fire System, Time Attendance, Public Address & Voice Alarm. Salah satu brand ternama yang telah menjadi mitra PT.Media Bersama Sukses ini adalah HONEYWELL.

Visi dan misi PT. Media Bersama Sukses mencoba untuk mengembangkan perusahaannya. Berpedoman pada visi dan misi pendiri yang nota benanya adalah mengutamakan kemajuan perusahaan agar dapat menjadi market leader yang bersaing secara global. Tetapi pihak manajemen PT. Media Bersama Sukses (MBS) merasa ada penurunan kinerja yang terjadi dalam perusahaannya beberapa tahun ini. Terlihat dari laporan penjualan dan laporan service kerja yang ada telah menyatakan penurunan kinerja. Pihak manajemen ingin mengetahui apa penyebab penyebab penurunan tersebut agar masalah dapat terselesaikan dan karyawan yang terlibat pada perusahaan ini di tuntut untuk lebih memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan.

Tabel 1  
Laporan Penjualan PT.Media Bersama Sukses

Bulan	2017	(%)	2016	(%)	2015
Januari	988.462.892	-41,66	1.400.284.664	8,76	1.277.657.363
Februari	1.273.927.367	-32,06	1.682.379.828	-6,32	1.788.639.407
Maret	2.100.372.632	5,99	1.974.624.926	-20,41	2.377.639.271
April	1.980.272.882	-19,88	2.373.962.713	7,55	2.194.792.749
Mei	1.499.784.929	-12,70	1.690.286.272	-14,57	1.936.482.725
Juni	2.384.627.193	20,63	1.892.636.284	-44,97	2.743.662.891
Juli	1.873.527.892	4,79	1.783.727.923	-34,71	2.402.822.762
Agustus	862.065.281	-89,81	1.636.264.892	-11,16	1.818.837.325
September	1.679.746.729	-1,43	1.703.747.251	-48,87	2.536.291.093
Oktober	1.997.228.463	-29,70	2.590.476.693	18,79	2.103.826.628
November	1.567.994.728	-37,36	2.153.747.782	-44,40	3.110.023.626
Desember	1.977.255.382	-11,00	2.194.718.193	10,08	1.973.520.796
<b>Total</b>	<b>20.185.266.370</b>	<b>-14,33</b>	<b>23.076.857.421</b>	<b>-13,81</b>	<b>26.264.196.636</b>

Sumber : Data Sekunder diolah (2018)

Tabel 1  
Laporan Servis & Instalasi PT.Media Bersama Sukses

Ket.	Target 2017	Pencapaian (%)	Target 2016	Pencapaian (%)	Target 2015	Pencapaian (%)
<b>Total</b>	<b>193</b>	<b>96,37</b>	<b>228</b>	<b>97,37%</b>	<b>242</b>	<b>99,60</b>

Sumber : Data Sekunder diolah (2018)

Berdasarkan latar belakang diatas rumusan masalah yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini antara lain ; 1) Apakah ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Media Bersama Sukses?, 2) Apakah ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan

PT. Media Bersama Sukses?, 3) Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Media Bersama Sukses? ,Sedangkan tujuan penelitian ini adalah; 1) Mengetahui pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Media Bersama Sukses, 2) Mengetahui pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Media Bersama Sukses, 3) Mengetahui pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Media Bersama Sukses.

## TINJAUAN TEORITIS

### Stres Kerja

Stres kerja selalu dialami oleh karyawan, karena stress kerja juga dibutuhkan dalam proses kerja di perusahaan. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan (Handoko 2011:200). Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Gejala-gejala ini menyangkut baik kesehatan fisik maupun kesehatan mental. Orang-orang yang mengalami stres bisa menjadi *nerveous* dan merasakan kekhawatiran kronis. Mereka sering menjadi mudah marah dan agresif, tidak dapat relaks, atau menunjukkan sikap yang tidak kooperatif. Mereka biasanya sering melarikan diri dengan minum alkohol atau merokok secara berlebihan. Di samping itu, mereka bahkan bisa terkena berbagai penyakit fisik, seperti masalah pencernaan atau tekanan darah tinggi, serta sulit tidur.

Stres kerja sebagai rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya, Mangkunegara (2011) dalam (Astianto dan Suprihadi, 2014). Stres kerja dapat terjadi pada setiap jajaran, baik pemimpin (manajer) maupun yang dipimpin, staf dan para tenaga ahli atau profesional di lingkungan suatu organisasi. Oleh karena itu usaha untuk menghindari stres menjadi sangat penting untuk dilakukan. Usaha tersebut harus dilakukan pada pimpinan dari jajaran bawah, menengah sampai jajaran atas, karena siapapun diantaranya yang mengalami stres tidak dapat dan tidak mungkin bekerja secara efektif dan efisien

Berbeda dari beberapa pendapat yang tadi telah dikemukakan, Menurut Sunyoto (2012:61) menyatakan bahwa stres mempunyai arti berbeda-beda bagi masing-masing individu. Kemampuan setiap orang beraneka ragam dalam mengatasi jumlah, intensitas, jenis dan lamanya stres. Orang lebih mudah membicarakan ketegangan dari pada stres. Stres merupakan sesuatu yang menyangkut interaksi antara individu dan lingkungan yaitu interaksi antara stimulasi dan respons, dengan demikian stres kerja (*job stress*) adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik secara berlebihan pada seseorang. Stres bukanlah sesuatu yang aneh atau yang tidak berkaitan dengan keadaan normal yang terjadi pada orang yang normal atau tidak semua stres bersifat negatif.

Beberapa teori yang telah dikemukakan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang, jika stress tersebut telah melewati batas, maka akan membahayakan bagi kesehatan karyawan tersebut. Stres kerja harus ditanggulangi agar dapat berfungsi efektif dalam pekerjaan, karena tidak semua stres bersifat negatif.

Kondisi-kondisi yang cenderung menyebabkan stres disebut *stressors*. Menurut Handoko (2011:200) penyebab stres ada dua, yaitu *on-the-job* dan *off-the-job*. Penyebab - penyebab *stress on-the-job* antara lain : *Pertama*, Beban kerja berlebihan dapat membuat seseorang mengalami stres, karena dengan adanya tekanan dari tanggung jawab kerja dan di luar batasnya kemampuan orang tersebut, *Kedua*, Tekanan atau desakan waktu, terkadang

dalam menjalankan tanggung jawab sebagai karyawan, pasti ada batasan waktu. Jika batasan waktu tersebut tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan, maka dapat menyebabkan stres yang berlebihan, *Ketiga*, Kualitas supervise, ditinjau dari segi supervisi juga dapat menyebabkan karyawan merasa stress, sebab pengawasan yang terlalu mencekam dapat membuat beban dalam pikiran karyawan,

*Keempat*, Iklim politik yang tidak aman, kondisi politik yang terjadi dalam suatu negara atau daerah juga dapat berdampak stress bagi karyawan, karena bisa saja sesuatu yang dihadapi karyawan itu tadi berpengaruh terhadap politik di luar, *Kelima*, Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai, pelaksanaan kerja dalam perusahaan selalu membutuhkan informasi tambahan dalam upaya penyelesaian tanggung jawab kerja tersebut. Cukupnya informasi yang dibutuhkan dapat mempermudah jalannya proses kerja, oleh sebab itu kebutuhan karyawan dalam permintaan informasi harus dipenuhi agar tidak terjadi ketidakpahaman yang akan menimbulkan stres dalam bekerja, *Keenam*, Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung-jawab, memberikan tanggung jawab dalam perusahaan harus sesuai dengan wewenang yang diberikan pula, sebab dengan adanya wewenang yang cukup dapat menyeimbangkan dengan tanggung jawab yang diberikan.

*Ketujuh*, Kemenduaan peranan (*role ambiguity*), salah satu penyebab stres juga akibat dari kurang jelasnya pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan terhadap karyawan tersebut. Karyawan merasa bingung dengan apa yang harus dilakukan dan apa tanggung jawab sebenarnya, *Kedelapan*, Konflik antar pribadi dan antar kelompok, terjadinya konflik antar pribadi dalam hubungan kerja juga berdampak stres bagi karyawan. Rasa tertekan yang membuat keadaan perusahaan menjadi kurang kondusif, *Kesembilan*, Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan, serta berbagai bentuk perubahan, perubahan yang ada dalam perusahaan belum tentu dapat diterima oleh karyawan, jika hal tersebut terjadi dapat memicu adanya tekanan yang berdampak pada stress.

### **Kompetensi**

Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh seseorang individu yang memiliki nilai jual dan itu teraplikasi dari hasil kreativitas serta inovasi yang dihasilkan. Menurut Boulter (1996) dalam Fahmi (2016:45) kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya.

Kompetensi pada umumnya diartikan sebagai kecakapan, keterampilan, kemampuan. Kata dasarnya sendiri, yaitu kompeten, tentu saja berarti cakap, mampu, atau terampil (Veithzal *et al.*, 2014:229). Menurut Wibowo (2007) dalam Ratnasari (2016) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas ketrampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut, dengan demikian kompetensi menunjukkan ketrampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting. Menurut Spencer (1993) dalam Moehariono (2012:5) menyatakan kompetensi dapat didefinisikan sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya, atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja atau pada situasi tertentu.

Pengertian kompetensi kerja menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Bab 1 Pasal 10 dalam Fahmi (2016:45) yang berbunyi "Kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standart yang ditetapkan.

Dunia kerja memerlukan kompetensi yang baik, semakin tinggi kompetensi seseorang maka semakin tinggi nilai jual orang tersebut, termasuk jika dihubungkan dengan nilai financial, atau dengan kata lainnya perolehan financial yang bisa diperoleh akan semakin tinggi. Nilai kompetensi tersebut maka ia dituntut untuk melakukan pengembangan diri baik dari segi *education* (pendidikan) maupun pengalaman yang semua ini sering disebut dengan pembelajaran.

Kompetensi tidak bisa dilepas dengan kecakapan. Kecakapan menggambarkan kompetensi seseorang, dengan kata lain semakin tinggi kecakapan seseorang maka semakin tinggi kompetensi seseorang. Usaha membangun kecakapan kompetensi seseorang sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor pendukung, dan seorang karyawan sebaiknya harus memperhatikan apa saja yang menjadi faktor yang mempengaruhi kompetensi, Spenser (1993) dalam (Fahmi 2016:49) adalah sebagai berikut : *Pertama*, Keyakinan dan nilai nilai Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. *Kedua*, Ketrampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Pengembangan ketrampilan yang secara spesifik berkaitan dengan kompetensi dapat berdampak baik pada organisasi dan kompetensi individual.

*Ketiga*, Karakteristik Kepribadian dapat mempengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam menyelesaikan konflik, menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan. *Keempat*, Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah, dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seorang bawahan. Apabila manajer dapat mendorong motivasi pribadi seorang pekerja, kemudian meyelaraskan dengan kebutuhan bisnis, mereka akan sering menemukan peningkatan dalam sejumlah kompetensi yang mempengaruhi kinerja.

*Kelima*, Isu emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. *Keenam*, Kemampuan intelektual, Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Sudah tentu faktor seperti pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi ini. *Ketujuh*, Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan.

### **Kompensasi**

Kebijakan aturan pemberian kompensasi oleh tiap-tiap perusahaan relative sama. Hanya yang membedakan banyaknya jenis kompensasi yang diberikan serta besarnya penentuan kompensasi untuk tiap jenis kompensasinya. Penentuan kompensasi diterima dilakukan dengan berbagai pertimbangan, misalnya pendidikan, jabatan, kinerja, lamanya bekerja. Menurut Werther dan Davis (1996) dalam Ratnasari (2016) mendefinisikan kompensasi sebagai apa yang diterima pekerja sebagai tukaran atas kontribusinya kepada organisasi. Kompensasi terdapat sistem insentif yang menghubungkan kompensasi dengan kinerja.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2012:118). Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan.pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian (Veithzal *et al.*, 2014:541).

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik bersifat keuangan maupun non keuangan (Kasmir, 2016:233). Kepentingan perusahaan dengan pemberian kompensasi yaitu memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar

dari karyawan. Kepentingan karyawan atas kompensasi yang diterima yaitu dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan dan menjadi keamanan ekonomi rumah tangganya.

Pemberian kompensasi antara perusahaan satu dengan yang lainnya sering kali berbeda, baik dalam hal jumlah yang dibayar maupun komponen-komponen kompensasinya. Bentuk kompensasi menurut Kasmir (2016:240-243) sebagai berikut : *Pertama*, Gaji bersifat tetap, jumlahnya diberikan setiap bulan yang besarnya bervariasi sesuai dengan golongan atau kepangkatan yang diembannya. *Kedua*, Upah merupakan pendapatan yang diperoleh dalam mengerjakan suatu pekerjaan tertentu dan bersifat tidak tetap

*Ketiga*, Bonus merupakan pembayaran yang dilakukan perusahaan atas prestasinya. Besar bonus yang diterima disesuaikan dengan kinerja. *Keempat*, Komisi merupakan suatu kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang mampu memberikan keuntungan bagi perusahaan, misalnya dalam kemampuan menjual barang. *Kelima*, Insentif merupakan rangsangan yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja, sehingga dengan pemberian insentif dapat meningkatkan kinerja. *Keenam*, Macam macam tunjangan juga termasuk dalam kompensasi walaupun non keuangan, tetapi dengan pemberian kompensasi ini dapat memenuhi kebutuhan karyawan dalam bekerja. Contoh tunjangan adalah tunjangan kesehatan, transportasi, komunikasi, hari tua, dan lain lain sesuai dengan kebijakan perusahaan.

### **Kinerja Karyawan**

Mencapai suatu tujuan yang sudah ditetapkan harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku. Pelaku organisasi atau lembaga adalah manusia yang mempunyai perbedaan dalam sikap, perilaku, motivasi, pendidikan, kemampuan dan pengalaman antara satu individu dengan individu lainnya. Perbedaan tersebut menyebabkan tiap individu yang melakukan kegiatan dalam suatu organisasi mempunyai kinerja (*performance*) masing-masing berbeda. Pengertian kinerja menurut Mangkunegara (2003) dalam Carudin (2011:3) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja menurut Byars (1984) dalam Ratnasari (2016), kinerja atau prestasi kerja adalah tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya. Armstrong (1999) dalam Wibowo (2012:2) mengartikan kinerja sebagai hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan nasabah dan memberikan kontribusi ekonomi. Pendapat dari beberapa ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai dengan tingkat kecakapan yang berbeda beda sesuai dengan tanggung jawab masing-masing karyawan, karena hasil kerja tersebut berhubungan dengan tujuan organisasi.

Penilaian kinerja merupakan suatu sistem yang dilakukan secara periodik untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja individu. Pernilaian kinerja merupakan suatu pedoman yang diharapkan dapat menunjukkan prestasi kerja para karyawan secara rutin dan teratur (Kasmir, 2016:184). Sehingga dapat memberikan manfaat bagi pemberian kompensasi dan pengembangan karier karyawan. Menilai kinerja seseorang tidak dapat dilakukan secara sembarangan, akan tetapi perlu dilakukan menurut kaidah atau sistem tertentu yang sudah ditetapkan perusahaan. Standar masing masing perusahaan tentu saja berbeda beda antara satu sama lainnya.

Terdapat banyak kriteria yang harus diberikan dalam komponen penilaian kinerja. Setiap kriteria memiliki bobot nilai masing masing, tentu saja bisa sama bisa tidak. Seluruh kriteria ini dijumlahkan sehingga menghasilkan nilai keseluruhan penilaian terhadap seseorang karyawan. Menurut Kasmir (2016:184) untuk memudahkan pemahaman masing masing komponen penilaian kinerja yang umum diberikan yaitu : *Pertama*, Absensi

merupakan keberadaan atau bukti kehadiran karyawan pada saat masuk kerja sampai dengan pulang kerja.

*Kedua*, Kejujuran dapat dilihat dari perilaku karyawan selama bekerja dalam suatu periode masa kerja. *Ketiga*, Tanggung jawab merupakan unsur yang cukup penting terhadap kinerja seseorang. Artinya karyawan memenuhi kriteria bertanggung jawab maka nilai kinerjanya akan naik. *Keempat*, Kemampuan (Hasil Kerja) merupakan ukuran bagi seseorang karyawan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. *Kelima*, Loyalitas merupakan kesetiaan seseorang karyawan terhadap perusahaan dalam masa kerja.

*Keenam*, Kepatuhan merupakan ketaatan karyawan dalam mengikuti seluruh kebijakan atau peraturan perusahaan. Atau tidak melanggar dan melawan apa yang sudah diperintahkan. *Ketujuh*, kerja sama merupakan saling membantu di antara karyawan baik antar bagian atau dengan bagian lain. *Kedelapan*, Kemampuan seseorang saat memimpin perusahaan dan kebijakan diambilnya. *Kesembilan*, Prakarsa merupakan seseorang selalu memiliki ide ide atau pendapat atau pengembangan atas kualitas suatu pekerjaan.

### **Pengembangan Hipotesis**

Sejalan dengan meningkatnya stres kerja maka kinerja akan ikut meningkat sebab stres kerja dapat membantu jalannya pekerjaan, tetapi stres terkait harus bergantung pada tingkatnya. Stres kerja yang telah mencapai batas maksimal, jika di tambahkan lagi akan berpengaruh sebaliknya terhadap karyawan. Karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya, dan akan terjadi gangguan-gangguan yang tidak di inginkan. Hal hal tersebut yang nantinya akan menurunkan kinerja, dan yang paling parah kinerja menjadi nol akibat dampak fisik yang dihadapi menimbulkan ijin kerja. Penelitian yang mendukung teori tersebut adalah penelitian yang dilakukan oleh Astianto dan Suprihhadi (2014) bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H<sub>1</sub> : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Media Bersama Sukses

Kompetensi yang dimiliki tiap masing masing individu selalu berbeda. Beban kerja atau tingkat kesulitan yang sama, dengan individu yang berbeda akan memberikan hasil *output* dan jangka waktu penyelesaian yang berbeda. Hasil kerja yang diberikan terkadang juga berbeda tiap individu. Hal ini sangat menunjukkan bahwa kompetensi yang dimiliki karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja di perusahaan, perbedaan tingkat kompetensi akan memberikan kinerja karyawan yang berbeda. Penelitian yang mendukung teori tersebut adalah penelitian yang dilakukan oleh Ratnasari (2016) yang berpendapat bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H<sub>2</sub> : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT.Media Bersama Sukses

Setiap perusahaan berkewajiban memberikan timbal balik terhadap karyawan karena telah memberikan kontribusi berupa tenaga dalam menyelesaikan suatu tanggung jawab kerja. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan dan pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Perusahaan mendapat *feedback* dari karyawan berupa hasil kerja yang sesuai dengan tujuan atau target perusahaan, sedangkan karyawan mendapatkan *feedback* berupa kompensasi materi atau non materi yang dapat memenuhi kebutuhan karyawan tersebut. Penelitian yang mendukung teori tersebut adalah penelitian yang dilakukan oleh Ratnasari (2016) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H<sub>3</sub> : Terdapat pengaruh yang signifikan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT.Media Bersama Sukses



## METODE PENELITIAN

### Populasi dan Sampel

Gambaran dari populasi objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada perusahaan PT. Media Bersama Sukses yang berjumlah 48 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh, sampel yang mewakili jumlah populasi (Sugiyono, 2009: 122). Penelitian ini menggunakan sample sebanyak 48 orang karyawan di PT. Media Bersama Sukses, dan teknik pengambilan data yang digunakan antara lain yaitu dengan menggunakan kuesioner (angket).

### Definisi Operasional Variabel

#### a. Stres kerja (SK)

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang dan berdampak pada fisik, psikis, perilaku. Penyebab - penyebab *stress on-the-job* menurut Handoko (2011:200) antara lain :

1. Beban kerja (SK 1)
2. Tekanan atau desakan waktu.(SK 2)
3. Kualitas supervisi yang jelek (SK 3)
4. Iklim politis yang tidak aman (SK 4)
5. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai (SK 5)
6. Wewenang yang tidak mencukupi untuk memenuhi tanggung-jawab (SK 6)
7. Kemenduaan peranan (SK 7)
8. Konflik antar pribadi dan antar kelompok (SK 8)
9. Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan, serta berbagai bentuk perubahan. (SK 9)

#### b. Kompetensi (KT)

Kompetensi pada umumnya diartikan sebagai kecakapan, keterampilan, kemampuan. Kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaan nya bergantung pada kompetensi yang dimilikinya. Faktor yang mempengaruhi kompetensi tersebut (Fahmi, 2016:49), adalah sebagai berikut:

1. Keyakinan dan nilai nilai (KT1).
2. Keterampilan (KT2)
3. Karakteristik kepribadian (KT3)
4. Motivasi (KT4)
5. Isu emosional (KT5)
6. Kemampuan intelektual (KT6)
7. Budaya organisasi (KT7)

#### c. Kompensasi (KS)

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Indikator kompensasi menurut Kasmir (2016:240-243) dibedakan menjadi :

1. Gaji bersifat tetap (KS1)
2. Upah (KS2)
3. Bonus (KS3)
4. Komisi (KS4)
5. Insentif (KS5)
6. Macam Macam Tunjangan (KS6)

#### d. Kinerja Karyawan (KK)

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai dengan tingkat kecakapan yang berbeda beda sesuai dengan tanggung jawab masing-masing karyawan,

karena hasil kerja tersebut berhubungan dengan tujuan organisasi. Menurut Kasmir (2016:184) untuk memudahkan pemahaman masing masing komponen penilaian kinerja yang umum diberikan yaitu :

1. Absensi (KK1)
2. Kejujuran (KK2)
3. Tanggung jawab (KK3)
4. Kemampuan ((KK4)
5. Loyalitas (KK5)
6. Kepatuhan (KK6)
7. Kerja sama (KK7)
8. Kepemimpinan (KK8)
9. Prakarsa (KK9)

### **Teknik Analisis Data**

Peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda dan menggunakan IBM *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versi.20. Analisis regresi linier berganda yaitu analisis regresi yang menjelaskan hubungan antara variabel-variabel terikat dengan variabel bebas. Langkah-langkah yang diambil untuk menganalisis data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

#### **Uji Analisis Data**

- a. Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid tidaknya kuesioner, suatu kuesioner dinyatakan valid apabila pertanyaan kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner, Ghozali (2013:52). Data dinyatakan valid jika data tersebut dapat signifikan  $\geq 0,05$ .
- b. Uji Reabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Suatu data dinyatakan reliabel jika dua atau lebih peneliti dalam obyek yang sama menghasilkan data yang sama, Sugiyono (2009:173). Reliabilitas variabel ditentukan berdasarkan nilai alpha cronbach, apabila nilai alpha lebih besar dari 0,6 maka dikatakan variabel tersebut reliabel atau dapat diandalkan.

#### **Uji Asumsi Klasik**

- a. Uji Normalitas untuk mengetahui apakah variabel independen dan variabel dependen dalam model regresi memiliki distribusi normal atau tidak. Sifat distribusi normal, bahwa setiap fungsi linear dari variabel-variabel yang didistribusikan secara normal (Ghozali, 2013:67). Penelitian ini menggunakan plot probabilitas normal (normal probability plot) dan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* untuk menguji kenormalitasan. Prinsip normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik normal.
- b. Uji multikolinieritas bertujuan menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas jika variabel bebas berkorelasi maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) Ghozali (2012:105).
- c. Uji Heteroskedastisitas bertujuan apakah dalam model regresi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Jika variance dari residual pengamatan yang lain tetap, disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara untuk mendeteksi dengan cara melihat grafik sca tter plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residual (SRESID).

#### **Uji Regresi Linear Berganda**

Analisis yang digunakan untuk mengukur hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dan independen (Ghozali,2013:96),

$$KK = a + \beta SK + \beta KT + \beta KS + e$$

Keterangan :

KK = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

$\beta SK$  = Koefisien regresi Stres Kerja

$\beta KT$  = Koefisien regresi Kompetensi

$\beta KS$  = Koefisien regresi Kompensasi

e = Kesalahan Estimasi Standar

#### Uji F

Digunakan untuk menguji variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Kriteria pengujian dengan uji F adalah dengan membandingkan tingkat signifikansi dari nilai F ( $\alpha = 0,05$ ).

#### Uji t

Digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria pengujian dengan cara membandingkan nilai signifikansi. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau 5% maka hipotesis yang diajukan diterima atau di katakan signifikan.

#### Koefisien determinasi

Digunakan untuk mengetahui ketepatan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dalam suatu persamaan regresi, dari hasil persamaan regresi tersebut dapat menunjukkan seberapa besar nilai pengaruh variabel independen dengan variabel dependen, dan seberapa nilai variabel atau faktor lain yang mempengaruhi variabel dependen tersebut selain variabel tercantum pada penelitian, yang dijelaskan oleh faktor faktor lain

### ANALISIS DAN PEMBAHASAN

#### Hasil Penelitian

##### Uji Analisis Data

- a. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Hasil uji menyatakan bahwa semua butir pernyataan yang mengukur variabel independen yaitu stres kerja, kompetensi dan kompensasi serta variabel dependen yaitu kinerja karyawan, keseluruhan item pernyataan dinyatakan valid. Hal ini terjadi karena keseluruhan item pernyataan menghasilkan nilai  $r_{hitung} > r_{table}$  yang bernilai 0,240.
- b. Uji Reliabilitas dapat di artikan tentang sejauh mana suatu pengukuran dapat memberikan suatu hasil yang relatif sama, jika dilakukan pengukuran kembali pada subyek penelitian yang sama, jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsistensi dari waktu ke waktu.

Tabel 3  
Hasil Uji Reliabilitas

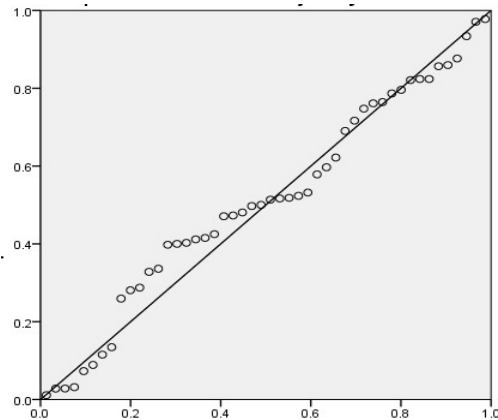
Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Stres Kerja (SK)	,650	Reliabel
Kompetensi (KT)	,923	Reliabel
Kompensasi (KS)	,864	Reliabel
Kinerja Karyawan (KK)	,700	Reliabel

Sumber : Data Premier diolah (2018)

Hasil uji pada Tabel 3 menunjukkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena mempunyai nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa data yang konsisten yang berarti bila pernyataan itu diajukan kembali akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya

### Uji Asumsi Klasik

- a. Uji Normalitas untuk menguji suatu data berdistribusi normal dan tidak, dapat diketahui dengan menggunakan grafik normal plot. Hasil normalitas adalah sebagai berikut:



Sumber : Data Premier diolah (2018)  
Grafik Pengujian Normalitas Data  
Gambar 2

Tabel 4  
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
<i>N</i>		48
<i>Normal Parameters<sup>a,b</sup></i>	<i>Mean</i>	0E-7
	<i>Std. Deviation</i>	,32998383
	<i>Absolute</i>	,124
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Positive</i>	,071
	<i>Negative</i>	-,124
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>		,856
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		,456

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data Premier diolah (2018)

Hasil grafik plot normal pada Gambar 2 dapat diketahui berada di sepanjang garis 45°, sedangkan nilai signifikansi *Kolmogorov-Smirnov* pada *Asymp. Signifikansi* yang terdapat di Tabel 4 lebih besar dari 5% (0,05) yaitu sebesar 0,456 maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal, sehingga dapat digunakan dalam penelitian.

- b. Uji Multikolinieritas menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas.

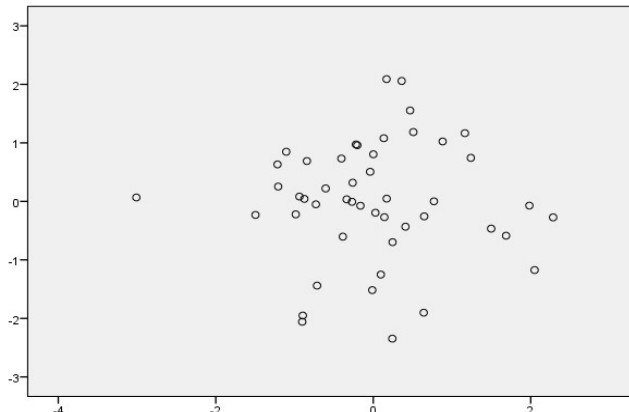
Tabel 5  
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
Stres Kerja (SK)	0,861	1,16	Non Multikolinieritas
Kompetensi (KT)	0,923	1,08	Non Multikolinieritas
Kompensasi (KS)	0,925	1,08	Non Multikolinieritas

Sumber : Data Premier diolah (2018)

Terlihat bahwa nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) lebih rendah dari 10,0 untuk setiap variabel, maka hal ini berarti dalam persamaan regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau bebas multikolinieritas, sehingga seluruh variabel independen (X) tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

c. Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan lain. Jika varian residual dari suatu pengamatan-kepengamatan lain maka disebut heterokedastisitas



Sumber : Data Premier diolah (2018)  
Gambar 2

**Hasil Uji Multikolienaritas**

Berdasarkan grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa data tersebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y dan tidak terdapat suatupola yang jelas pada penyebaran data tersebut. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model persamaan regresi, sehingga model regresi layak digunakan dalam penelitian berdasarkan variabel-variabel yang mempengaruhinya.

**Uji Regresi Linier Berganda**

Perhitungan regresi linier berganda antara Stres Kerja, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan diperoleh hasil sebagai berikut

Tabel 6  
Uji Regresi Berganda

	Model	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	2.870	.831		3.455	.001
	Stres Kerja	-.448	.162	-.379	-2.765	.008
	Kompetensi	.505	.167	.400	3.019	.004
	Kompensasi	.292	.116	.334	2.524	.015

Sumber : Data Premier diolah (2018)

$$KK = 2.870 - 0.448 SK + 0.505 KT + 0.292 KS$$

Hasil persamaan regresi linier berganda tersebut diatas memberikan pengertian bahwa:

1. Konstanta (a) merupakan intersep garis regresi dengan Y. jika X = 0 yang menunjukkan bahwa besarnya variabel independen yang digunakan dalam model penelitian sebesar konstanta tersebut. Besarnya nilai konstanta adalah 2.870, menunjukkan bahwa jika variabel bebas seperti Stres Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi = 0, maka Kinerja Karyawan PT.MBS sebesar 2,870. Hal ini berarti apabila pada PT.MBS tidak melakukan pengembangan terhadap stress kerja, kompetensi dan kompensasi maka kinerja karyawan PT.MBS turun sebesar 2,870
2. Koefisien regresi Stres Kerja (SK) = -0.448, menunjukkan pengaruh negatif antara variabel Stres Kerja dengan variabel Kinerja Karyawan pada PT.Media Bersama Sukses. Hal ini menunjukkan semakin tinggi Stres Kerja akan semakin menurunkan Kinerja Karyawan

- PT.MBS, Jika variabel Stres Kerja naik 1 satuan maka Kinerja Karyawan turun sebesar 0.448 dengan asumsi variabel lainnya konstan.
3. Koefisien regresi Kompetensi (KT) = 0.505 menunjukkan pengaruh positif antara variabel Kompetensi dengan variabel Kinerja Karyawan pada PT.Media Bersama Sukses. Hal ini menunjukkan semakin tinggi Kompetensi akan semakin menaikkan Kinerja Karyawan PT.MBS, Jika variabel Kompetensi naik 1 satuan maka Kinerja Karyawan naik sebesar 0.505 dengan asumsi variabel lainnya konstan..
  4. Koefisien regresi Kompetensi (KS) = 0.292 menunjukkan pengaruh positif antara variabel Kompensasi dengan variabel Kinerja Karyawan pada PT.Media Bersama Sukses. Hal ini menunjukkan semakin tinggi Kompensasi akan semakin menaikkan Kinerja Karyawan PT.MBS. Jika variabel Kompensasi naik 1 satuan maka Kinerja Karyawan naik sebesar 0.292 dengan asumsi variabel lainnya konstan.

#### Uji F (Uji Kelayakan Model)

Uji F digunakan untuk menguji variabel bebas yang terdiri dari Stres Kerja, Kompetensi dan Kompensasi secara bersama-sama terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan.

Tabel 7  
Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2.054	3	0.685	5.886	,002 <sup>b</sup>
1 Residual	5.118	44	0.116		
Total	7.172	47			

Sumber : Data Premier diolah (2018)

Tabel 7 dapat dilihat bahwa signifikansi uji F sebesar 0,002. Artinya, uji F lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan secara bersama-sama variabel independennya yaitu Stres Kerja, Kompetensi dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan.

#### Uji Hipotesis t ((Uji pengaruh parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial masing-masing variabel independen yang terdiri dari Stres Kerja, Kompetensi dan Kompensasi mempunyai pengaruh yang bermakna atau tidak terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan. Uji t dilakukan dengan cara membandingkan nilai signifikansi. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau 5% maka hipotesis yang diajukan diterima atau di katakan signifikan.

Tabel 8  
Hasil Uji t

Variabel	T	Sig.
(Constant)	3.455	.001
Stres Kerja	-2.765	.008
Kompetensi	3.019	.004
Kompensasi	2.524	.015

Sumber : Data Premier diolah (2018)

Hasil pengujian uji t yang tercantum pada Tabel 8, maka hasilnya memberikan pengertian bahwa :

- a. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan  
Berdasarkan hasil perhitungan Tabel 8, diperoleh nilai koefisien regresi bernilai negatif dan nilai signifikansi untuk Stres Kerja adalah  $\alpha=0.008 < 0,05$  menandakan bahwa Stres Kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
- b. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan Tabel 8, diperoleh nilai koefisien regresi bernilai positif dan nilai signifikansi untuk harga adalah  $\alpha=0.004 < 0,05$  menandakan bahwa Kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

c. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan Tabel 8, diperoleh nilai koefisien regresi bernilai negatif dan nilai signifikansi untuk Harga adalah  $\alpha=0.015 < 0,05$  menandakan bahwa Kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

**Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui ketepatan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dalam suatu persamaan regresi, dari hasil persamaan regresi tersebut dapat menunjukkan seberapa besar nilai pengaruh variabel independen dengan variabel dependen, dan seberapa nilai variabel atau faktor lain yang mempengaruhi variabel dependen tersebut selain variabel tercantum pada penelitian.

**Tabel 9**  
**Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.535 <sup>a</sup>	.286	.238	.34105

Sumber : Data Premier diolah (2018)

Tabel 9 menunjukkan nilai R sebesar 0.535 atau 53,5%. Hal ini berarti bahwa hubungan atau korelasi antara faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan mempunyai hubungan erat karena nilai  $R > 0.50$ . Nilai *R Square* sebesar 0.286 atau 28,6%, ini menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan yang dapat dijelaskan variabel Stres Kerja, Kompetensi dan Kompensasi sebesar 28,6%, sedangkan sisanya 71,4% dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini.

**Pembahasan**

**Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Stres Kerja mempunyai pengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Media Bersama Sukses, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0,008 lebih kecil dari 0,05, Artinya, semakin tinggi Stres kerja di perusahaan maka semakin rendah Kinerja karyawan. Hal tersebut karena stres kerja yang berlebihan sendiri akan membebani karyawan, memang dari beberapa teori menyebutkan bahwa dengan stres kerja bisa meningkatkan kinerja karyawan, tetapi stres kerja yang diberikan harus dalam batas wajar dan tidak berlebihan. Pemberian yang berlebihan tentu akan menyebabkan gangguan gangguan pada kondisi karyawan baik fisik maupun psikis, menurunkan konsentrasi serta kesehatan.

Kondisi ini terjadi di PT. Media Bersama Sukses, karena salah satu pemicu terjadinya stres kerja yang berlebihan di MBS adalah faktor tingginya beban kerja dalam bentuk lembur, karena tingginya lembur yang di adakan justru akan menguras tenaga yang berlebihan, menyebabkan rasa lelah dan ke esokan harinya performa kinerja kurang maksimal, bahkan terkadang beberapa karyawan yang kelelahan berlebihan akhirnya memutuskan untuk absen tidak masuk.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pernyataan Handoko (2011:200) yang menyatakan bahwa stres kerja adalah kondisi yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang dalam menghadapi lingkungan. Pernyataan tersebut dapat disesuaikan pada konteks pekerjaan, jadi stres kerja yang dialami akan mempengaruhi hal hal yang dihadapi dalam pekerjaan dan menghasilkan kinerja yang sesuai. Penelitian sebelumnya yang mendukung penelitian ini dilakukan oleh Julvia (2016) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh

Astianto dan Suprihhadi (2014) justru menyatakan sebaliknya, bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

#### **Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan**

Kompetensi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0,004 lebih kecil dari 0,05. Artinya, semakin tinggi Kompetensi karyawan yang berada di perusahaan maka semakin tinggi pula Kinerja Karyawan tersebut. Kompetensi sendiri ialah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standart yang ditetapkan. Kompetensi yang tepat juga akan memudahkan karyawan dalam memahami serta menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Kondisi yang terjadi di PT.Media Bersama Sukses, keahlian atau kompetensi dari masing masing karyawan telah sesuai dengan beban kerja yang diberikan. Hal itu membuat hasil *output* kerja karyawan MBS sesuai dengan target kerja yang diberikan. Hasil penelitian ini sesuai dengan pernyataan Moeheriono (2012:5) yang menyatakan bahwa kompetensi sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja dalam pekerjaannya. Pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ratnasari (2016) berpendapat bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

#### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Kompensasi mempunyai pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,015 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja Artinya, semakin tinggi Kompensasi diberikan oleh perusahaan maka semakin rendah Kinerja karyawan. Kompensasi sendiri ialah merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik bersifat keuangan maupun non keuangan

Kondisi yang terjadi di PT.Media Bersama Sukses, kompensasi yang diberikan pada masing masing karyawan telah sesuai. Dapat di lihat dari hasil kuisioner yang diberikan yang menyatakan telah terpenuhinya kewajiban perusahaan dalam memberikan kompensasi. Hasil penelitian ini sesuai dengan pernyataan Werther dan Davis dalam Ratnasari (2016) bahwa kompensasi terdapat sistem insentif yang menghubungkan kompensasi terhadap kinerja. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Fauzi (2014) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Simpulan hasil penelitian ini dapat dikemukakan sebagai berikut; 1) Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang negatif Signifikan antara Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Media Bersama Sukses adalah diterima. Hal ini terjadi karena pemberian beban kerja yang berlebihan membuat kondisi karyawan menurun, sehingga berdampak pada menurunnya kinerja pada PT.Media Bersama Sukses 2) Hipotesis kedua yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif Signifikan antara Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT.Media Bersama Sukses adalah diterima. Hal ini terjadi karena adanya kebutuhan kompetensi yang tercukupi pada perusahaan membuat pekerjaan dapat sesuai dengan standar kualitas hasil kerja , sehingga berdampak pada kenaikan kinerja pada PT.Media Bersama Sukses. 3) Hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif Signifikan antara Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Media Bersama Sukses adalah diterima. Hal ini terjadi karena terpenuhinya kebutuhan karyawan dalam masalah kompensasi baik materi maupun non materi yang membuat



dorongan semangat kerja, sehingga berdampak pada kenaikan kinerja pada PT. Media Bersama Sukses

### Saran

Saran yang dapat diberikan antara lain untuk meningkatkan Kinerja Karyawan adalah ; 1) Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian di luar variable bebas yang digunakan dalam penelitian ini, misalnya Kedisiplinan Kerja atau Motivasi yang dapat digunakan untuk meningkatkan Kinerja Karaywan dalam perusahaan, mengingat karena model yang digunakan dalam penelitian ini tidak dapat menjelaskan secara penuh terhadap Kinerja Karyawan. 2) Bagi perusahaan dapat diketahui bahwa terlalu tinggi Stres Kerja akan berdampak negatif bagi Kinerja Karyawan di PT. Media Bersama Sukses. Perusahaan harus lebih memperhatikan beban kerja yang di berikan pada karyawan MBS agar tidak berlebihan, serta memahami kondisi karyawan dalam menjalani proses kerja Hasil berikutnya adalah Kompetensi dan Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada MBS, untuk itu peningkatan Kompetensi dapat dilakukan. Contohnya melalui pelatihan, mengikuti khursus tambahan sesuai kompetensi. Peningkatan kompensasi juga dapat dilakukan, salah satu cara memberikan tambahan insentif atau bonus untuk memberikan semangat kerja yang berdampak positif terhadap kinerja.

### DAFTAR PUSTAKA

- Adawiyah, R. dan Siswanto. 2015. Stres Kerja, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *El-Dinar* 3 (1).
- Astianto, A. dan Suprihadi. 2014. Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* 3 (7).
- Carudin. 2011. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Iklim Kerja Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indoneisa* 7(2) No.ISSN 1412-565X.
- Fahmi, I. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori dan Aplikasi*. Alfabeta. Bandung.
- Fauzi, 2014. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Trakindo Utama Samarinda. *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2(3)
- Ghozali, I. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ketujuh. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- \_\_\_\_\_. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Keenam. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- \_\_\_\_\_. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM. SPSS 19* Edisi Kelima. Semarang. Universitas Diponegoro
- Handoko, T.H. 2011. *Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia*. Edisi Kedua. Cetakan Kedelapan belas. BPFE. Yogyakarta.
- \_\_\_\_\_. 2012. *Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keenam Belas. PT. Bumi Aksara. Jakarta
- \_\_\_\_\_. 2012. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Julvia, 2016. Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 16 (1).
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. PT Raja Grafindo. Jakarta
- Mangkunegara, A.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosda karya. Bandung.
- \_\_\_\_\_. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosda karya. Bandung.
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Edisi Revisi. Cetakan Pertama. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

- Ratnasari, S.L. 2016. Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Departement Quality Assurance PT. PEB BATAM. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi dan Bisnis, Call For Paper FEB UMSIDA 2016 Batam: 424-434.*
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R and D.* Alfabeta. Bandung.
- Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* CAPS. Yogyakarta
- Sutrisno, E. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Kencana. Prenada Media Group. Jakarta.
- Veithzal, R., E. Jauvani dan E. Sagala, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik.* PT Raja Grafindo. Jakarta.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja.* PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- [www.mbscctv.com](http://www.mbscctv.com)