

**PENGARUH KOMPENSASI, KEPUASAN KERJA DAN
STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. ADI KENCANA MAHKOTA BUANA
KARANGANYAR**

Riska Indahsari¹⁾, Putra Wisnu Agung²⁾, Astrid Widayani³⁾

^{1), 2), 3)}Fakultas Ekonomi, Universitas Surakarta

Email : riska.indahsari@gmail.com¹⁾, putrawisnuagung14@gmail.com²⁾, astrid
widayani@gmail.com³⁾

Abstract

This study aims to determine the effect of compensation, job satisfaction and job stress on the performance of employees of PT. Adi Kencana Mahkota Buana Karanganyar either partially or simultaneously. The hypothesis in this study is that compensation, job satisfaction and job stress affect the performance of employees at PT. Adi Kencana Mahkota Buana Karanganyar either partially or simultaneously. This research is a survey research with a quantitative research type. The data used in this study uses primary data from the results of the respondents' questionnaire answers. The study population was all employees at PT Adi Kencana Mahkota Buana Karanganyar is 1520 employee with a sample taken using a proportional sampling technique so that the total sample in this study was 76 respondents. The analysis technique used is multiple linear regression test, t test, F test, and test the coefficient of determination. The results of the study draw the conclusion that compensation, job satisfaction and job stress affect the performance of employees at PT. Adi Kencana Mahkota Buana Karanganyar both partially and simultaneously both partially and simultaneously.

Keywords : *compensation, job satisfaction and work stress on employee*

PENDAHULUAN

Persaingan bisnis di era pasca pandemi covid-19 sekarang ini semakin ketat ditambah lagi dengan kondisi ekonomi yang tidak menentu merupakan tantangan bagi setiap perusahaan dalam menjalankan aktivitas bisnisnya. Tantangan bisnis di bidang busana saat ini sangat ketat, persaingan tidak hanya datang dalam hal pemasaran produk saja, tetapi perusahaan juga harus bersaing dalam dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia sebagai salah satu modal dalam kegiatan produksi. Perusahaan harus mempunyai perencanaan sumber daya manusia yang baik dalam persaingan yang semakin ketat ini agar kelangsungan perusahaan dapat berjalan lebih lama. Kemampuan mengelola sumber daya manusia yang ada di dalamnya merupakan hal yang penting bagi perusahaan untuk dapat menciptakan keunggulan dalam bersaing. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan aset berharga bagi setiap perusahaan, karena hanya dengan manusia-manusia yang berkualitas maka perusahaan akan dapat menghasilkan produk yang berkualitas pula. Melihat hal ini tidak heran apabila fenomena terkait dengan pengelolaan sumber daya manusia di sebuah perusahaan menjadi fenomena yang selalu menarik untuk diamati.

Kurangnya loyalitas dan inovasi karyawan dalam bekerja akan dapat menghambat kinerja karyawan, karena karyawan hanya melaksanakan apa yang sudah ditentukan oleh perusahaan dan tidak mau menunjukkan kreativitas dan inovatifnya dalam bekerja. Dalam meningkatkan kinerja karyawan yang ada dalam suatu perusahaan, banyak upaya yang dapat dilakukan misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, keberadaan pemimpin yang baik, menciptakan budaya organisasi yang kondusif dan pemberian motivasi. Perusahaan selalu berupaya meningkatkan kinerja karyawan yang dapat dilakukan dengan memperhatikan lingkungan di mana karyawan melaksanakan tugasnya misalnya kompensasi, kepuasan kerja dan kemungkinan munculnya tekanan-tekanan bagi karyawan yang dapat menyebabkan stress bagi karyawan dan banyak faktor yang lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di suatu perusahaan. Untuk itu manajemen diharapkan selalu dapat memperhatikan berbagai faktor yang dapat dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yang ada di perusahaannya. Kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya di organisasi (Marihot, 2012). Pada akhirnya, perusahaan bukan hanya unggul dalam persaingan, namun juga mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya, bahkan mampu meningkatkan profitabilitas dan mengembangkan usahanya (Triyono, 2014).

Faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja diantaranya adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja seringkali berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan. Faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja selain kompensasi dan kepuasan kerja adalah stres kerja. Tekanan dalam pekerjaan dapat menimbulkan stress bagi karyawan. Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan sehingga dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres kerja ini tampak dari simptom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan (Handoko, 2011).

Untuk itu perusahaan harus selalu berupaya agar dapat menciptakan keunggulan bersaing baik dalam pengelolaan produk maupun pengelolaan sumber daya manusia yang ada di perusahaannya. Menyikapi kondisi ini, maka pihak manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia yang ada di PT. Adi Kencana Mahkota Buana Karanganyar selalu berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam rangka menciptakan produktivitas perusahaan yang selalu dapat melaksanakan efisiensi dalam proses produksi sehingga akan dapat menekan biaya produksi sehingga dapat menghasilkan produk-produk dengan biaya yang murah dan harga yang terjangkau yang mampu bersaing di pasar. Banyak faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang ada di PT. Adi Kencana Mahkota Buana Karanganyar diantaranya faktor kompensasi, kepuasan kerja dan stress kerja. Dengan demikian, maka yang menjadi masalah dalam penelitian ini adalah (1) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Adi Kencana Mahkota Buana Karanganyar? (2) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Adi Kencana Mahkota Buana Karanganyar? (3) Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Adi Kencana Mahkota Buana Karanganyar? (4) Apakah kompensasi, kepuasan kerja dan stress kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Adi Kencana Mahkota Buana Karanganyar? Dan yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah (1) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Adi Kencana Mahkota Buana Karanganyar. (2) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Adi Kencana Mahkota Buana Karanganyar. (3) Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan PT. Adi Kencana Mahkota Buana Karanganyar. (4)

Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, kepuasan kerja dan stress kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Adi Kencana Mahkota Buana Karanganyar.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2011) pengertian kinerja adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Jika ada yang tidak memadai, kinerja akan dipengaruhi secara negatif. Mangkunegara (2012), yang dimaksud dengan kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

Kompensasi

Menurut Panggabean (2012) kompensasi didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan kepada organisasi. Pada umumnya, kompensasi diberikan untuk menarik karyawan yang cakap masuk ke dalam organisasi, mendorong karyawan untuk berprestasi tinggi, dan mempertahankan karyawan yang produktif dan berkualitas agar tetap setia. Menurut Luthans (2015:127) terkait indikator-indikator dalam kompensasi sebagai berikut: sebagai berikut:

- a. Upah dan Gaji
- b. Insentif
- c. Promosi
- d. Supervisi

Kepuasan Kerja

Gomes (2013) menyebutkan bahwa kepuasan atau ketidakpuasan seseorang dengan pekerjaannya merupakan keadaan yang sifatnya subjektif, yang merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang secara nyata diterima oleh karyawan dari pekerjaannya dibandingkan dengan apa yang diharapkan, diinginkan dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas atau berhak baginya. Gibson (2011) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan ekspresi seseorang terhadap penghargaan yang diterimanya, terkait dengan pekerjaan yang dilakukan. Menurut Afandi (2018:82) menyatakan beberapa indikator-indikator yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah pekerjaan, upah, promosi, dan rekan kerja.

Stres kerja

Mangkunegara (2011) stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari simptom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan. Menurut Robbins (2011) stres adalah kondisi dinamik yang di dalamnya individu menghadapi peluang, kendala (*constraints*) atau tuntutan (*demands*) yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tapi penting.

Penyebab-penyebab stres tersebut antara lain:

- a. Kekuatiran finansial
- b. Masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak
- c. Masalah fisik

d. Masalah-masalah perkawinan (misalnya perceraian)

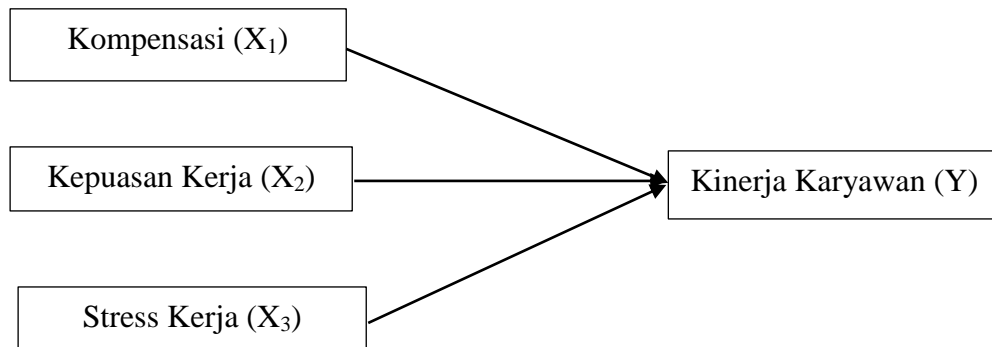
Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Lina Rachamawati (2015) yang berjudul: “Analisis Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah DR. Soehadi Prijonegoro Kabupaten Sragen”. Hasil penelitian ini menarik kesimpulan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja sedangkan kepuasan dan kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Rianto TP Siburian (2017) yang berjudul: “Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Pada PT. PLN Area Kotabumi)”. Hasil penelitian ini menerangkan bahwa kepuasan kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dan motivasi memoderasi pengaruh kepuasan kerja dan kompensasi terhadap kinerja.

Riduan Zain (2017) yang berjudul: “Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga”. Hasil penelitian ini menerangkan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen baik secara parsial maupun secara simultan.

Kerangka Pemikiran



Hipotesis

1. Diduga kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Adi Kencana Mahkota Buana Karanganyar.
2. Diduga kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Adi Kencana Mahkota Buana Karanganyar.
3. Diduga stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Adi Kencana Mahkota Buana Karanganyar.
4. Diduga kompensasi, kepuasan kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Adi Kencana Mahkota Buana Karanganyar.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan merupakan metode kuantitatif dengan menggunakan data primer dan data sekunder. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang ada di PT. Adi Kencana Mahkota Buana Karanganyar yang berjumlah 1520 orang. maka dalam penelitian ini teknik sampling yang digunakan adalah proporsional sampling. Proporsional sampling dalam penelitian ini sampel diambil

sebesar 5% dari total populasi dalam penelitian ini yaitu 1520 orang sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 76 responden.

Penelitian ini menggunakan variable independen yaitu : Kompensasi (X_1), Kepuasan Kerja (X_2), dan Stres Kerja (X_3) dan menggunakan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y).

1. Kinerja Karyawan

Menurut Dessler (2015:514), indikator yang digunakan untuk menilai variabel kinerja yaitu sebagai berikut :

- a. Kualitas pekerjaan, meliputi: akurasi, ketelitian, keterampilan dan penerimaan keluaran.
- b. Kuantitas pekerjaan, meliputi: volume keluaran dan kontribusi.
- c. Kerjasama, yang diperlukan, meliputi: membutuhkan saran, arahan atau perbaikan serta kerja bersama menyelesaikan pekerjaan.
- d. Kehadiran, meliputi: regutaritas,dapat dipercaya/diandalkan dan ketepatan waktu.

2. Kompensasi Kerja

Kompensasi dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan indikator adalah Kompensasi finansial terdiri dari Gaji dan Tunjangan atau Tambahan Penghasilan serta Kompensasi non finansial berupa pujian atasan, fasilitas kerja dan peluang promosi. Menurut Luthans (2015:127) tentang indikator kompensasi yaitu:

- a. Upah dan Gaji
- b. Insentif
- c. Promosi
- d. Supervisi

3. Kepuasan Kerja

Adapun yang menjadi indikator menurut Afandi (2018,82) yang sudah dijelaskan diatas yaitu :

- a. Pekerjaan
- b. Upah
- c. Promosi
- d. Rekan Kerja

4. Stres Kerja

Menurut Hasibuan (2014:204) terkait indikator stres kerja sudah dijelaskan diatas yaitu:

- a. Beban kerja
- b. Lingkungan
- c. Konflik
- d. Komunikasi

Indikator-indikator diatas untuk menyusun item-item instrumen penelitian yang berupa pernyataan (kuesioner). Tanggapan responden diukur dengan menggunakan Skala Likert yaitu : Sangat Setuju (SS) (skor 5), Setuju (S) (skor 4), Cukup Setuju (CS) (skor 3), Tidak Setuju (TS) (skor 2), Sangat Tidak Setuju (STS) (skor 1).

Uji instrumen dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas merupakan uji instrumen yang menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang yang dikumpulkan oleh peneliti (Sugiyono, 2019). Sedangkan, uji Reliabilitas adalah merupakan tingkat keadaan (kuesioner) dari daftar pertanyaan yang akan disebar kepada responden (Arikunto 2017:65)

Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda merupakan pengaruh hubungan linier antara dua atau lebih variabel bebas/independen (X) dengan

variabel terikat/dependen (Y), uji t (parsial), uji F (simultan), serta koefisien determinasi (R^2). Untuk perhitungan analisis regresi linier berganda menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

- Y = Kinerja karyawan
- a = Konstanta
- X_1 = Kompensasi
- X_2 = Kepuasan Kerja
- X_3 = Stres Kerja
- $b_1b_2b_3$ = Koefisien Regresi
- e = Error

Data yang sudah terkumpul nantinya akan diolah menggunakan metode analisis statistik dengan program *software IBM SPSS Statistic 25*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

1. Validitas item pertanyaan untuk variabel Kompensasi (X_1).

Berdasarkan tabel dibawah ini menunjukkan bahwa nilai r_{hitung} pernyataan variabel beban kerja lebih besar dari r_{tabel} . Jadi dapat disimpulkan bahwa pernyataan variabel beban kerja dinyatakan valid.

Tabel 1
 Uji Validitas Untuk Variabel Kompensasi

Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
P1	0,576	0,223	Valid
P2	0,593	0,223	Valid
P3	0,743	0,223	Valid
P4	0,776	0,223	Valid
P5	0,729	0,223	Valid

Data yang diolah, 2023.

2. Validitas item pertanyaan untuk variabel Kepuasan Kerja (X_2).

Berdasarkan tabel dibawah ini menunjukkan bahwa nilai r_{hitung} pernyataan variabel kepuasan kerja lebih besar dari r_{tabel} , jadi dapat disimpulkan bahwa pernyataan variabel kepuasan kerja dinyatakan valid.

Tabel 2
 Uji Validitas Untuk Variabel Kepuasan kerja

Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
P1	0,248	0,223	Valid
P2	0,465	0,223	Valid
P3	0,482	0,223	Valid
P4	0,325	0,223	Valid
P5	0,323	0,223	Valid

Sumber: Data yang diolah, 2023

3. Validitas item pertanyaan untuk variabel Stres Kerja(X_3).

Berdasarkan tabel dibawah ini menunjukkan bahwa nilai r_{hitung} pernyataan

variabel beban kerja lebih besar dari r_{tabel} , jadi dapat disimpulkan bahwa pernyataan variabel Stres Kerja dinyatakan valid.

Tabel 3
 Uji Validitas Untuk Variabel Stres Kerja

Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
P1	0,663	0,223	Valid
P2	0,721	0,223	Valid
P3	0,668	0,223	Valid
P4	0,695	0,223	Valid
P5	0,662	0,223	Valid

Sumber: Data yang diolah

4. Validitas item pertanyaan untuk variabel kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan tabel dibawah ini menunjukkan bahwa nilai r_{hitung} pernyataan variabel beban kerja lebih besar dari r_{tabel} , jadi dapat disimpulkan bahwa pernyataan variabel kinerja karyawan dinyatakan valid.

Tabel 4
 Uji Validitas Untuk Variabel Kinerja Karyawan

Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
P1	0,842	0,223	Valid
P2	0,908	0,223	Valid
P3	0,803	0,223	Valid
P4	0,808	0,223	Valid
P5	0,767	0,223	Valid

Sumber: Data yang diolah, 2023

Uji Reliabilitas

Berdasarkan tabel 5 dibawah ini menunjukkan hasil pengujian reabilitas bahwa, koefisien ($r_{Cronbach}$ alpha seluruh variabel lebih besar dari 0,60 yang dipersyaratkan pada nilai krisis (*rule of thumb*) yaitu masing-masing sebesar 0,652; 0,871; 0,657; dan 0,892 > 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa butir-butir pertanyaan seluruh variabel pada penelitian ini dalam keadaan reliabel

Tabel 5
 Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Alpha Cronbach</i>	Kriteria	Keterangan
Kompensasi	0,712		Reliabel
Kepuasan Kerja	0,755	<i>Alpha Cronbach</i>	Reliabel
Stres Kerja	0,715	> 0,60	maka Reliabel
Kinerja	0,884	<i>reliabel</i>	Reliabel

Sumber: Data yang diolah, 2023

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh hubungan linier antara dua atau lebih variabel bebas/independen (X) dengan variabel terikat/dependen (Y). Perhitungan dilakukan dengan menggunakan

program *software IBM SPSS Statistic 25*.

Hasil output SPSS pada tabel 6 menunjukkan bentuk persamaan analisis regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = -21,065 + 1,223X_1 + 0,665X_2 - 0,208X_3 + e$$

Tabel 6
 Hasil Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-21.065	2.522		-8.353	.000
	Kompensasi	1.223	.064	.847	19.248	.000
	Kepuasan Kerja	.665	.138	.219	4.833	.000
	Stres Kerja	-.208	.097	-.215	-2.952	.001

Sumber: Data yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 6 di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai α (konstan) = -21,065, bernilai negatif artinya apabila tidak terdapat variabel kompensasi, kepuasan kerja dan stres kerja maka akan dapat menurunkan kinerja karyawan yang ada di PT. Adi Kencana Mahkota Buana Karanganyar.
2. Nilai $\beta_1 = 1,223$, bernilai positif artinya kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga apabila terdapat peningkatan kompensasi dan variabel lain dianggap konstan, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang ada di PT. Adi Kencana Mahkota Buana Karanganyar.
3. Nilai $\beta_2 = 0,665$, bernilai positif artinya kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga apabila terdapat peningkatan kepuasan kerja dan variabel lain dianggap konstan, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang ada di PT. Adi Kencana Mahkota Buana Karanganyar.
4. Nilai $\beta_3 = -0,208$, bernilai negatif artinya stress kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Sehingga apabila terdapat peningkatan peningkatan dan variabel lain dianggap konstan, maka akan dapat menurunkan kinerja karyawan yang ada di PT. Adi Kencana Mahkota Buana Karanganyar.

Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, kepuasan kerja, dan stress kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan. Adapun hasil uji F dapat dilihat pada tabel 7 berikut ini:

Tabel 7
 Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1264.307	3	421.436	183.981	.000
Residual	183.252	72	2.291		
Total	1447.560	75			

Sumber: Data yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 7 di atas nampak bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu ($183.981 > 2,74$) dan nilai signifikansi ($p-value$) $< 0,05$ yaitu ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak

dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi, kepuasan kerja dan stres kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Adi Kencana Mahkota Buana Karanganyar secara simultan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Perhitungan koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi pengaruh kompensasi, kepuasan kerja, dan stress kerja terhadap kinerja karyawan.. Adapun hasil perhitungan koefisien dererminasi dapat dilihat pada tabel 8 berikut ini

Tabel 7
Hasil Uji F

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.935 ^a	.873	.869	1.513

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Kompensasi, Kepuasan Kerja

Sumber : Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan hasil *print out* tersebut di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* dalam penelitian ini sebesar 0,869. Sehingga dapat diartikan bahwa variasi variabel independen yang terdiri dari kompensasi (X_1), kepuasan kerja (X_2) dan stres kerja (X_3) mempunyai kontribusi pengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan PT. Adi Kencana Mahkota Buana Karanganyar sebesar 86,9% sedangkan sisanya sebesar 13,1% dipengaruhi oleh faktor yang lainnya, seperti kepemimpinan, kesejahteraan, dan karakter individu.

Pembahasan

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Untuk pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu ($19,248 > 1,994$) dan nilai signifikansi ($p-value$) $< 0,05$ yaitu ($0,000 < 0,05$), berarti H_0 ditolak dan menerima H_a , artinya kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Adi Kencana Mahkota Buana Karanganyar. Dengan demikian hipotesis 1 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa: “Diduga kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Adi Kencana Mahkota Buana Karanganyar” terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Hendro (2019) yang menerangkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.. Untuk itu dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan perlu perusahaan perlu adanya dukungan keberadaan pemimpin yang mampu mendorong karyawannya untuk bekerja dengan menyediakan sumber daya dan penghargaan sebagai imbalan untuk motivasi, produktivitas, dan pencapaian tugas yang efektif. Upaya ini dapat dilakukan dengan mengetahui keinginan bawahan dan membantu mereka mencapai kinerja dan memberikan *reward* yang dapat memuaskan bawahan.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Untuk pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu ($4,833 > 1,994$) dan nilai signifikansi ($p-value$) $< 0,05$ yaitu ($0,000 < 0,05$), berarti H_0 ditolak dan menerima H_a , artinya kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Adi Kencana Mahkota Buana Karanganyar. Dengan demikian dapat diketahui

bahwa hipotesis 2 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa: "Diduga kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Adi Kencana Mahkota Buana Karanganyar" terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Aprilia (2019); Rianto TP Siburian (2017); dan Riduan Zain (2017) yang menyatakan bahwa kompensasi merupakan faktor yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian dapat diketahui bahwa kompensasi merupakan faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja. Untuk itu dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan perlu adanya perhatian untuk meningkatkan kompensasi karyawan, upaya ini dapat dilakukan dengan memberikan baik secara finansial seperti: pembayaran gaji, insentif, tabungan hari tua, kompensasi lemburan, asuransi dan fasilitas lainnya, serta kompensasi non finansial seperti: pemberian pujian, jaminan keamanan, dan fasilitas kerja yang memadai.

3. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Untuk pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini diketahui bahwa nilai $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ yaitu $(-2,952 < -1,994)$ dan nilai signifikansi ($p-value$) $< 0,05$ yaitu $(0,001 < 0,05)$, berarti H_0 ditolak dan menerima H_a , artinya stres kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Adi Kencana Mahkota Buana Karanganyar. Dengan demikian hipotesis 3 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa: "Diduga stres kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Adi Kencana Mahkota Buana Karanganyar" terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kondisi stress kerja yang ada di PT. Adi Kencana Mahkota Buana Karanganyar yang menimbulkan tekanan bagi karyawan sehingga karyawan merasa stres dengan beban kerja yang ada di tempat kerja. Untuk itu dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan perlu untuk dapat menciptakan kondisi agar karyawan tidak merasa stres di tempat kerja, seperti memberikan beban target yang berlebihan bagi karyawan tanpa melihat kemampuan karyawan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati (2015) yang menerangkan bahwa stress kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja. Dan hasil penelitian ini juga sependapat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Siburian (2017) dan Zain (2017) yang menerangkan bahwa kepuasan kerja dan kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja.

4. Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $(183,981 > 2,74)$ dan nilai signifikansi ($p-value$) $< 0,05$ yaitu $(0,000 < 0,05)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, kompensasi, kepuasan kerja dan stres kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Adi Kencana Mahkota Buana Karanganyar secara simultan. Dengan demikian hipotesis 4 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa: "Diduga kompensasi, kepuasan kerja dan stres kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Adi Kencana Mahkota Buana Karanganyar" terbukti kebenarannya. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi dalam penelitian ini diketahui bahwa nilai koefisien determinasi dalam penelitian ini sebesar 0,869. Sehingga dapat diartikan bahwa variasi variabel independen yang terdiri dari kompensasi (X_1), kepuasan kerja (X_2) dan stres kerja (X_3) mempunyai kontribusi pengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan PT. Adi Kencana Mahkota Buana Karanganyar sebesar 86,9% sedangkan sisanya sebesar

13,1% dipengaruhi oleh faktor yang lainnya, seperti kepemimpinan, kesejahteraan, dan karangan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan di atas, maka kesimpulan yang dapat ditarik dalam penelitian ini adalah :

1. Kompensasi mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Adi Kencana Mahkota Buana Karanganyar, hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Hendro (2019) yang menerangkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
2. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Adi Kencana Mahkota Buana Karanganyar, hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Aprilia (2019); Rianto TP Siburian (2017); dan Riduan Zain (2017) yang menyatakan bahwa kompensasi merupakan faktor yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
3. Stres kerja mempunyai pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Adi Kencana Mahkota Buana Karanganyar, hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati (2015) yang menerangkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja.
4. Kompensasi, kepuasan kerja dan stres kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Adi Kencana Mahkota Buana Karanganyar secara simultan, hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Hendro (2019); Aprilia (2019); Rianto TP Siburian (2017); Riduan Zain (2017), dan Rahmawati (2015)

Saran

Saran-saran yang diajukan sehubungan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan perlu perusahaan perlu adanya dukungan keberadaan pemimpin yang mampu mendorong karyawannya untuk bekerja dengan menyediakan sumber daya dan penghargaan sebagai imbalan untuk motivasi, produktivitas, dan pencapaian tugas yang efektif. Upaya ini dapat dilakukan dengan mengetahui keinginan bawahan dan membantu mereka mencapai kinerja dan memberikan *reward* yang dapat memuaskan bawahan.
2. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan perlu adanya perhatian untuk meningkatkan kepuasan kerja, upaya ini dapat dilakukan dengan fasilitas kerja yang memadai, dan pembentukan tim kerja yang solid serta meningkatkan suasana kerja yang kondusif.
3. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan perlu untuk dapat menciptakan kondisi agar karyawan tidak merasa stres di tempat kerja, seperti tidak memberikan beban target yang berlebihan bagi karyawan tanpa melihat kemampuan karyawan.
4. Mengingat dalam penelitian ini terbatas pada pengaruh kompensasi, kepuasan kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan yang ada di PT. Adi Kencana Mahkota Buana Karanganyar, maka bagi peneliti yang akan datang dapat melakukan penelitian yang terkait dengan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja dengan komposisi variabel bebas yang berbeda dan obyek yang lebih kompleks.

DAFTAR PUSTAKA

Anwar Prabu Mangkunegara. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT.

Remaja Rosda Karya.

- Arikunto. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Teknik Pendekatan*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Aris Sugiharto, 2011, *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan Borongan Di PT. Kharisma Sejahtera Sukoharjo Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*, Tesis Program Pascasarjana MM, UNISRI, Surakarta.
- Djarwanto dan Pangestu Subagyo. 2011. *Statistik Induktif*. BPFE UGM, Yogyakarta.
- Djoko Purwanto. 2012. *Komunikasi Bisnis*. Jakarta, Erlangga.
- Eko Hary Christanto. 2011. *Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Karanganyar*. Skripsi Fakultas Ekonomi, UNS, Surakarta.
- Gery Desler. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Bahasa Indonesia Jilid 2, Jakarta., PT. Prehallindo.
- Gibson James, dan Donetly JR.. 2011. *Perilaku Struktur*, (diterjemahkan oleh: Ninik Adiarni), Binarupa Aksara, Jakarta.
- Panggaben, Mutiara S. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghallia Indonesia.