

Volume 7 Nomor 3 Desember 2022

e-ISSN 2541-0938
p-ISSN 2657-1528

JURKAMI

Jurnal Pendidikan Ekonomi

JURKAMI

VOLUME
7

NOMOR
3

SINTANG
DESEMBER
2022

e-ISSN
2541-0938
p-ISSN
2657-1528



DEWAN REDAKSI

Munawar Thoharudin, STKIP Persada Khatulistiwa Sintang, Indonesia (Editor in Chief)
Aditya Aditya Halim Perdana Kusuma, Universitas Muslim Indonesia, Indonesia
Aniek Hindrayani, Universitas Sebelas Maret, Indonesia
Anna Marganingsih, STKIP Persada Khatulistiwa Sintang, Indonesia
Dessy Triana Relita, STKIP Persada Khatulistiwa Sintang, Indonesia
Emilia Dewiati Pelipa, STKIP Persada Khatulistiwa Sintang, Indonesia
Fitria Fitria, Universitas Bina Insan Lubuklinggau, Indonesia
Husni Syahrudin, FKIP Universitas Tanjungpura Pontianak, Indonesia
Maria Ulfah, FKIP Universitas Tanjungpura Pontianak, Indonesia
Nuraini Asriati, FKIP Universitas Tanjungpura Pontianak, Indonesia
Suwinto Johan, President University, Indonesia
Yulia Suriyanti, STKIP Persada Khatulistiwa Sintang, Indonesia

TIM REVIEWER

Abdul Mujib, Institut Agama Islam Negeri Metro Lampung, Indonesia
Abdul Samad, Universitas Fajar, Indonesia
Abdul Wahab, Universitas Muslim Indonesia, Indonesia
Bambang Ismanto, Universitas Kristen Satya Wacana, Salatiga, Indonesia
Dewi Kusuma Wardani, Universitas Sebelas Maret, Surakarta, Indonesia
Dicki Hartanto, UIN Sultan Syarif Kasim Riau, Indonesia
Febrianty Febrianty, Politeknik PalComTech, Indonesia
M. Rudi Irwansyah, Universitas Pendidikan Ganesha, Indonesia
Muh. Fahrurrozi, Universitas Hamzanwadi, Indonesia
Muhammad Hasan, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Makassar, Indonesia
Muhammad Ihsan Said Ahmad, Universitas Negeri Makassar, Indonesia
Muhammad Rahmattullah, FKIP, Universitas Lambung Mangkurat, Indonesia
Rhini Fatmasari, Universitas Terbuka, Indonesia
Sugiharsono, Universitas Negeri Yogyakarta, Indonesia
Suratno, Universitas Jambi, Indonesia
Tutut Suryaningsih, Universitas Bhinneka PGRI Tulungagung, Indonesia

Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI) telah terindek:



Alamat Redaksi:

Jln. Pertamina Sengkuang Km.4, Kotak Pos 126, Kecamatan Sintang, Kabupaten Sintang,
Kalimantan Barat, Indonesia

Email: jurnaljurkami@gmail.com

Penerbit: LPPM STKIP Persada Khatulistiwa Sintang





**PENGARUH KOMPENSASI DAN STRES KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. SPESIAL DELEVERI KARGO SURABAYA**

Putra Febria Rakhmadian[✉], Mei Retno Adiwati

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, UPN "Veteran" Jawa Timur, Indonesia ¹²

[✉]Corresponding Author: Rakhmadian@gmail.com

Email: adiwaty66@gmail.com

Article History

Received: August 2022

Revision: September 2022

Accepted: October 2022

Published: December 2022

Keywords:

Compensation;

Employee Performance;

Work stress

Abstract:

In achieving the company's goals, maximum attention is needed in improving the performance of each employee so that later they can obtain maximum results as expected, by making efforts to pay attention to and manage performance in a predetermined framework, which includes objectives, standards and competency requirements. planned. Performance is an achievement or result achieved by an individual in relation to the duties and authorities assigned to him. This study aims to examine the effect of compensation and work stress on the performance of employees of PT. Cargo Deleveri Special. The population used in this study are employees at PT. Special Cargo Deleveri Surabaya in the operational section as many as 52 people and the sample of this study used a saturated sample. In this study using quantitative methods using structural equation modeling and partial least squares (PLS) as analytical tools. This study found that compensation is able to contribute to improving employee performance and work stress has a negative contribution to improving employee performance.

Sejarah Artikel

Diterima: Agustus 2022

Direvisi: September 2022

Disetujui: Oktober 2022

Diterbitkan: Desember 2022

Kata kunci:

Kinerja Karyawan;

Kompensasi;

Stres Kerja

Abstrak:

Dalam mencapai tujuan perusahaan diperlukan perhatian yang maksimal dalam meningkatkan kinerja setiap karyawan sehingga nantinya dapat memperoleh hasil yang maksimal sesuai dengan yang diharapkan, dengan melakukan upaya untuk memperhatikan dan mengelola kinerja pada suatu kerangka kerja yang telah ditetapkan, yang mencakup tujuan, standar dan persyaratan kompetensi yang terencana. Kinerja merupakan prestasi atau hasil yang dicapai individu berkaitan dengan tugas dan wewenang yang dibebankan kepadanya. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh dari kompensasi dan stress kerja terhadap kinerja karyawan PT. Spesial Deleveri Kargo. Populasi yang digunakan pada penelitian ini yaitu karyawan di PT. Spesial Deleveri Kargo Surabaya pada bagian operasional sebanyak 52 orang dan sampel penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan *structural equation modelling dan partial least square* sebagai alat analisis. Penelitian ini mendapatkan hasil bahwa kompensasi mampu memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan dan stress kerja memberikan kontribusi negatif terhadap peningkatan kinerja karyawan.



How to Cite: Rakhmadian, P.F., Adiwati, M.R., 2022. *Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Spesial Deleveri Kargo Surabaya.* JURKAMI: Jurnal Pendidikan Ekonomi, 7 (2) DOI : 10.31932/jpe.v7i3.1879



PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah bagian dari unsur yang menunjang organisasi, dapat disebut sebagai individu yang berperan dalam menjalankan pekerjaan diorganisasi, yang berperan penting guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Individu yang mempunyai keahlian dapat dijadikan sebagai aset dan berguna sebagai modal vital non-material pada perusahaan. Terdapat dua hal yang menjadi penguat mengapa sumber daya manusia dikatakan sebagai unsur yang paling penting bagi organisasi karena sumber daya manusia memberikan pengaruh terhadap efisiensi dan eektivitas organisasi, merencanakan serta mengolah barang dan jasa, melakukan pengawasan terhadap kualitas, menawarkan produk, mengalokasikan sumber daya keuangan serta menetapkan tujuan dan strategi pada perusahaan. Kedua, sumber daya manusia adalah output organisasi untuk mengendalikan bisnis, sumber daya manusia dikatakan sebagai aset yang paling penting dan senjata yang mengendalikan usaha dalam mencapai perencanaan yang telah ditetapkan (Suryani, 2018).

Dalam mencapai tujuan organisasi diperlukan keoptimalan kinerja setiap karyawan guna memperoleh hasil akhir yang memuaskan dengan memperhatikan dan mengatur kinerja pada suatu kerangka kerja yang telah ditetapkan, mencakup tujuan, standar dan syarat kompetensi yang terstruktur. Kinerja merupakan hasil atau pencapaian individu yang berkaitan dengan tugas dan wewenang yang menjadi tanggung jawabnya. Kinerja juga dikatakan sebagai kombinasi dari pencapaian pekerjaan (hasil yang mampu dicapai oleh seseorang) dan kompetensi

(upaya dan cara individu mendapatkannya).

Ditemukan beberapa permasalahan berupa tingginya tingkat hasil kinerja pegawai yang selesai tidak tepat waktu. Menurut pendapat Gabreila (dalam Ekhsan & Septian, 2021) kinerja karyawan tidak selalu mengalami peningkatan tapi juga bisa terjadi penurunan. Hal tersebut terjadi karena masih tingginya karyawan yang mengalami stres akibat desakan pemimpin terhadap pekerjaan yang di diberikannya dan bekerja diluar jam kerja menyebabkan pekerjaan karyawan tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Pada pemberian kompensasi karyawan menceritakan ketidakpuasannya terhadap kompensasi yang diterimanya yang mana tidak sesuai dengan apa yang telah didedikasikan untuk PT. Spesial Deleveri Kargo Surabaya. Hal tersebut mempengaruhi rendahnya tingkat kinerja karyawan dalam memperoleh hasil kerja yang diharapkan perusahaan.

Berdasarkan pendapat Mangkunegara (2013), tinggi rendahnya pencapaian individu dalam mencapai hasil kerjanya disebut "*level of performance*". Biasanya individu yang memiliki *level of performance* yang cukup tinggi dikatakan sebagai individu yang produktif, dan sebaliknya orang yang levelnya rendah dapat dikatakan sebagai individu yang tidak produktif atau memiliki performa yang rendah. Adapun indikator kinerja yang disebutkan oleh Mangkunegara, (2013) terdiri dari beberapa indikator yaitu: (1) Kualitas kerja (2) Kuantitas kerja (3) Dapat tidaknya diandalkan (4) Sikap.

Perusahaan pasti berharap karyawannya mampu menjalankan kerjanya secara optimal dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan



kepadanya. Dalam mempertahankan semangat kerja karyawan dalam menjalankan kinerjanya, perusahaan diharapkan memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada karyawan demi menunjang dan mengoptimalkan kinerja karyawannya secara maksimal. Kompensasi merupakan wujud penghargaan yang diberikan kepada karyawan secara adil dan layak atas usaha dan jasa yang telah didedikasikan dalam pencapaian tujuan organisasi. Pengorbanan karyawan dalam bentuk biaya, hasil kinerja, jasa kerja atau usaha yang dilakukan guna mencapai tujuan perusahaan. Penetapan kompensasi berperan penting terhadap karyawan, karena penetapan besaran nilai kompensasi menjadi tolak ukur hasil kerja yang telah dilakukan karyawan. Dengan demikian apabila penetapan kompensasi mampu menciptakan keadilan diantara karyawan secara tidak langsung dapat mempengaruhi karyawan untuk bekerja secara optimal dalam menjalankan pekerjaan dan memiliki rasa tanggung jawab atas tugas yang diterima dari perusahaan.

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang di peroleh karyawan sebagai wujud atas balas jasa yang telah dilakukan pada perusahaan (Sedarmayanti, 2011). Sedangkan menurut (Hasibuan, 2012) Kompensasi merupakan “seluruh pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”. Terdapat beberapa indikator kompensasi menurut (Hasibuan, 2012), yang terdiri dari 4 indikator secara umum secara umum. Yaitu (1) Gaji (2) Insentif (3) Tunjangan (4) Fasilitas.

Kompensasi dapat berupa uang, yang berarti bahwa besaran nilai

kompensasi yang dibayarkan sesuai dengan jumlah uang kartal yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang telah menjalankan kegiatan kinerjanya. Selain itu kompensasi berupa barang, berarti bahwa besaran kompensasi diberikan kepada karyawan dalam wujud barang. Karyawan memperoleh balas jasa sebagai wujud imbalan dari usaha yang telah dilakukan karyawan pada perusahaan.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yaitu penelitian (Jufrizen, 2016), (Arifudin, 2019) dan (Ekhsan & Septian, 2021) yang menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karena kompensasi yang diberikan kepada karyawan harus disesuaikan dengan hasil kerja yang telah dicapai, fokus terhadap hal tersebut dapat memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Akan tetapi apabila kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan hasil kerja karyawan, maka dapat berdampak terhadap rendahnya tingkat kinerja karyawan. Oleh sebab itu, kompensasi menjadi faktor utama guna meningkatkan kinerja pegawai menjadi lebih maksimal (Kadarisman, 2012). Dalam hal ini kompensasi memiliki peran penting untuk menunjang peningkatan kinerja karyawan.

Selain kompensasi, stres kerja juga menjadi faktor penting dalam mendukung maksimal atau tidaknya suatu pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Stres sangat sulit untuk dihindari setiap manusia pada setiap saat, karena stres menjadi salah satu bagian dari kehidupan manusia yang paling sulit dihindari. Stres kerja ialah bentuk respon adaptatif yang dipisahkan oleh perbedaan individu dan proses psikologis, menjadi resiko di setiap aktivitas (lingkungan), keadaan eksternal yang menuntut psikologi atau fisik yang

berlebihan pada individu di lingkungan yang sedang dikunjungi. Stres merupakan istilah umum yang dapat diartikan sebagai tekanan hidup yang dirasakan terlalu sulit bagi seseorang. Stres dapat dialami seorang individu takala tidak mampu memahami keterbatasannya akan suatu hal. Ketidakmampuan ini nantinya akan menimbulkan rasa frustrasi, gelisah, serta rasa bersalah yang merupakan awal dari permulaan stres tersebut. Robbins and Judge (Bariroh et, al, 2017) menjelaskan bahwa salah satu dampak stres secara psikologis adalah dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan dimana kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

Berdasarkan penjelasan Siagian, (2010), “Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang”. Selain itu Siagian (2010) menjelaskan, “Sumber stres dapat digolongkan pada yang berasal dari pekerjaan dan dari luar pekerjaan seseorang”. Pendekatan stres kerja dilakukan guna menyelesaikan permasalahan yang dialami oleh karyawan ketika menjalankan pekerjaan. Karyawan perlu memperhatikan penanggulangan tingkat stres kerja karena stres dapat memberikan pengaruh terhadap kehidupan, kesehatan dan produktivitas. Stres yang positif dapat disebut sebagai eustress, dan stres yang berlebihan, bersifat negatif atau berbahaya dapat dikatakan sebagai distress. Stres merupakan sebuah keadaan dinamik dimana individu dihadapkan dengan kesempatan, hambatan, atau keharusan berkaitan dengan sesuatu yang paling mereka inginkan dan outpunya dianggap sebagai tidak pasti dan penting. (Robbins, 2009)

Karyawan dapat lebih mudah mengalami mengalami stres jika ia tidak mampu menyeimbangkan antara keinginan dengan kenyataan yang telah terjadi, baik kenyataan yang berada di dalam maupun di luar dirinya. Beberapa jenis dari stres kebanyakan diakibatkan oleh keterbatasan dirinya sendiri, keterbatasan tersebut yang akan memicu munculnya rasa putus asa, timbulnya permasalahan, dan kegelisahan yang merupakan jenis dasar stres. Stres kerja yang terjadi pada karyawan dapat berdampak negatif terhadap perusahaan karena mempengaruhi penurunan tingkat kinerja yang dihasilkan. Stres merupakan status yang terjadi apabila muncul ketidakcocokan antara tuntutan yang dibebankan kepada individu dengan kemampuan individu (Gregson, 2007). Indikator stres menurut (Hasibuan, 2012) menyebutkan bahwa terdapat beberapa indikator dari stress kerja yaitu: (1) Fisik, (2) Emosional (3) Intelektual (4) Interpersonal.

Menurut penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Ekhsan & Septian, 2021), (Rahman & Kader, 2018), Rahman & Kader (2018) disimpulkan bahwa stress kerja dapat memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian berbeda didapatkan pada penelitian Bariroh et, al (2017) stres kerja yang tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Perseroan terbatas (PT) Spesial Deleveri Kargo merupakan perusahaan swasta yang bergerak dalam bidang jasa pengiriman kargo udara dan darat yang berdiri sejak 19 February 2017. Yang mana diberikan kepercayaan oleh PT. Citilink Indonesia untuk menjadi salah satu Cargo Service Center (CSC) atau Cargo Agent. Untuk sementara PT. Spesial Deleveri Kargo mengirim barang/cargo dengan tujuan dari Surabaya ke seluruh



Indonesia dengan menggunakan maskapai udara PT. Citilink Indonesia, dan berbagai jenis maskapai penerbangan lainnya.

Berdasarkan data fenomena yang sudah dijabarkan, penelitian ini dimaksudkan untuk mengkaji pengaruh dari kompensasi dan stress kerja terhadap kinerja karyawan PT. Spesial Delevergi Kargo

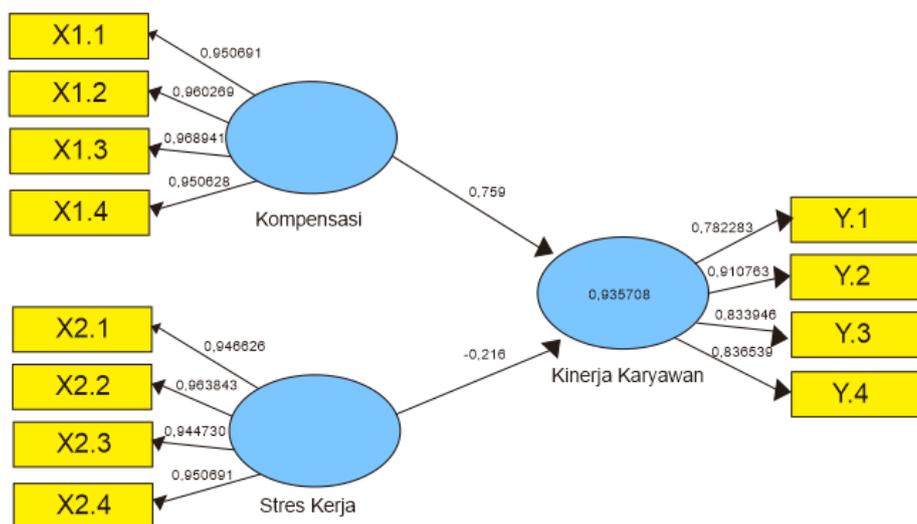
METODE PENELITIAN

Data yang diambil dipenelitian ini bersumber dari data primer dan data sekunder. Proses pengumpulan data dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada karyawan PT Spesial Delevergi Kargo. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 52 karyawan. Skala pengukuran yang diterapkan pada penelitian ini yaitu skala ordinal dengan menggunakan skala likert. Selanjutnya pengumpulan data hasil kuesioner diuji dengan menggunakan PLS

(Partial Least Square) untuk menganalisis apakah data hasil kuesioner valid dan reliabel, serta untuk menganalisis hasil pengaruh dari variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan dan pengaruh variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan diperoleh hasil keseluruhan indikator reflektif dalam variabel kompensasi (X1), stres kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y), memperoleh *factor loading (original sample)* > 0,50 dan atau signifikan (nilai t-statistic > nilai $Z \alpha = 0,05 (5\%) = 1,96$), sehingga dapat ditarik simpulan bahwa hasil estimasi keseluruhan indikator dapat dikatakan *Convergen validity* atau validitasnya baik. Lebih jelasnya ditampilkan pada gambar 1 berikut:



Gambar 1
Outer Model

Sumber: Hasil Olah data, 2022

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh hasil pengujian yaitu keseluruhan indikator reflektif yang ada pada variabel Kompensasi (X1), Stress

kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y), menunjukkan *factor loading (original sample)* > 0,50 dan atau signifikan (Nilai T-Statistic > nilai $Z \alpha = 0,05 (5\%) = 1,96$,

sehingga diperoleh analisis bahwa hasil estimasi keseluruhan indikator telah memenuhi *Convergen vailidity* atau validitasnya baik. Hasil pengujian

ditampilkan dalam tabel *outer loading* berikut ini:

Tabel 1. Outer Loadings (Mean, STDEV, T-Values)

	<i>Factor Loading (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>Standard Error (STERR)</i>	<i>T Statistics (O/STERR)</i>
X1.1 ← Kompensasi	0,950691	0,950633	0,007214	0,007214	131,787562
X1.2 ← Kompensasi	0,960269	0,960697	0,007962	0,007962	120,607585
X1.3 ← Kompensasi	0,968941	0,968700	0,006962	0,006962	139,176791
X1.4 ← Kompensasi	0,950628	0,950547	0,008479	0,008479	112,121370
X2.1 ← Stres Kerja	0,946626	0,947066	0,006415	0,006415	147,553448
X2.2 ← Stres Kerja	0,963843	0,964003	0,005488	0,005488	175,620324
X2.3 ← Stres Kerja	0,944730	0,944634	0,007426	0,007426	127,227173
X2.4 ← Stres Kerja	0,950691	0,950633	0,007214	0,007214	131,787562
Y.1 ← Kinerja Karyawan	0,782283	0,776421	0,045990	0,045990	17,009672
Y.2 ← Kinerja Karyawan	0,910763	0,910321	0,013891	0,013891	65,565817
Y.3 ← Kinerja Karyawan	0,833946	0,827367	0,037369	0,037369	22,316766
Y.4 ← Kinerja Karyawan	0,836539	0,832759	0,033009	0,033009	25,342627

Sumber: Hasil Olah Data, 2022

Selanjutnya berdasarkan hasil pengujian reliabilitas menggunakan *Composite Reliability* diperoleh hasil variabel kompensasi (X1) dengan nilai 0,974530, variabel stress kerja (X2) dengan nilai 0,981395, dan Kinerja karyawan (Y) dengan nilai 0,988455,

ketiga variabel tersebut menunjukkan nilai *Composite Reliability* diatas 0,70 sehingga dapat disimpulkan keseluruhan variabel pada penelitian ini reliabel. Lebih jelasnya peneliti tampilkan hasil pengujian dalam tabel 2 berikut ini:

Tabel 2. Composite Reliability dan R²

	<i>Composite Reliability</i>	<i>R Square</i>
Kompensasi	0,974530	
Stres Kerja	0,981395	0,935708
Kinerja Karyawan	0,988455	

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2022

Dari tabel 2 diatas terlihat R Square (R²) diperoleh nilai 0,935708, sehingga dapat dikatakan bahwa model mampu memberikan penjelasan terhadap fenomena kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh variabel bebas antara lain

kompensasi dan stres kerja varian sebanyak 93,57%. Akan tetapi sisanya sebanyak 6,43% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini (selain kompensasi dan stres kerja varian).



Tabel 3. Latent Variabel Correlation

	Kinerja Karyawan	Kompensasi	Stres Kerja
Kompensasi	1,000000		
Stres Kerja	0,965478	1,000000	
Kinerja Karyawan	-0,960816	-0,944187	1,000000

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2022

Berdasarkan hasil perhitungan tampak pada tabel 3 tersebut diketahui nilai korelasi paling tinggi berada di antara variabel kompensasi dengan Kinerja karyawan yakni dengan nilai 0,965478, sedangkan nilai korelasi antara Stres Kerja dengan Kinerja karyawan memperoleh nilai 0,965478. Berdasarkan hasil yang diperoleh dari pengujian tersebut dapat

dikatakan bahwa tinggi rendahnya kinerja karyawan pada model penelitian ini lebih banyak dipengaruhi oleh variabel kompensasi dibandingkan variabel Stress Kerja.

Tabel 4. Path Coefficients (Mean, STDEV, T-Values, P-Values)

	Path Coefficients (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STERR)	P-Values
Kompensasi → Kinerja Karyawan	0,758636	0,770450	0,092754	8,178970	0,000
Stres Kerja → Kinerja Karyawan	-0,215277	-0,203274	0,093982	2,290634	0,024

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2022

Berdasarkan hasil pengujian tampak pada tabel diatas, variabel kompensasi dengan path coefficients sebesar 0,758636, dan nilai T-statistic sebesar 8,178970 > 1,96 (dari nilai tabel $Z_{\alpha} = 0,05$) atau P-Value 0,000 < 0,05, maka hasilnya Signifikan (positif) dengan demikian H1 dapat diterima. Sedangkan dengan path coefficients sebesar -0,215277, dan nilai T-statistic sebesar 2,290634 > 1,96 (dari nilai tabel $Z_{\alpha} = 0,05$) atau P-Value 0,024 < 0,05, maka hasilnya Signifikan (negatif) terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan demikian H2 dapat diterima

perusahaan juga tidak bisa dengan mudah dalam pencapaian tujuan. Dalam penelitian ini faktor yang diuji terhadap kinerja karyawan yaitu faktor kompensasi dan stres kerja. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sedangkan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat dilihat dari kinerja karyawannya. Menurut Ramadani dan Adiwati (2022) Kinerja menjadi pondasi sesungguhnya dalam perusahaan, sebab tanpa kinerja tentunya

Pengaruh Kompensasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. Dari hasil penelitian yang diperoleh dalam penelitian ini diketahui bahwa kompensasi mampu berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan PT Spesial Deleveri Kargo. Pengaruh tersebut menunjukkan bahwa kompensasi yang diterima oleh karyawan dari perusahaan dapat memberikan semangat dan rasa



apresiasi yang mana memberikan kontribusi pada karyawan semakin memberikan kinerja yang baik kepada perusahaan, sehingga perusahaan dapat memiliki kualitas sumber daya manusia yang baik. *Factor loading* pada variabel kompensasi mendapatkan nilai tertinggi pada indikator tunjangan. Tunjangan ialah kegiatan yang diberikan sebagai tambahan penghasilan yang diterima oleh karyawan, berupa tunjangan makan, tunjangan hari tua, tunjangan hari raya dan lain-lain, yang mana memberikan rasa senang dan aman untuk terus bekerja pada perusahaan. Ketika karyawan merasakan aman dan nyaman untuk bekerja di suatu perusahaan akan memberikan kinerja yang terbaik kepada perusahaan. Seperti yang diungkapkan (Ekhsan & Septian, 2021) Seorang karyawan akan bekerja keras dan menunjukkan dedikasi serta loyalitasnya kepada perusahaan jika perusahaan tersebut memberikan reward salah satunya dengan kompensasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu Lady Al Qarimah Nasution 2019 dan Hestin Yolanda, 2018, yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang mana ketika kompensasi yang diterima oleh karyawan sesuai dengan harapan dan kerja keras karyawan selama menjalankan pekerjaan diperusahaan, sehingga kompensasi yang diterima mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan. Artinya ketika kompensasi meningkat akan memberikan dampak positif dalam meningkatkan kinerja.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Menurut hasil penelitian yang diperoleh dari penelitian ini diperoleh analisis bahwa stres kerja mampu memberikan kontribusi negatif

terhadap peningkatan kinerja karyawan PT Spesial Deleveri Kargo. hal tersebut menunjukkan dengan adanya stress kerja yang tinggi atau para karyawan yang mengalami stress saat bekerja maka akan membuat kinerja para karyawan semakin rendah atau menurunnya kinerja yang diberikan kepada perusahaan sehingga kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tidak baik dan dapat menurunkan kualitas jasa dari PT. Spesial Deleveri Kargo yang bergerak pada bidang jasa logistik barang via udara tidak maksimal. Variabel stress kerja pada penelitian ini mendapatkan faktor loading tertinggi pada indikator emosional. Definisi indikator emosional merupakan marah-marah, mudah tersinggung dan terlalu sensitif, gelisah dan cemas, suasana hati mudah berubah-berubah, sedih, mudah menangis dan depresi. Ketika karyawan bekerja dengan tingkat emosional yang tinggi, semakin buruk untuk kinerja karyawan berikan kepada perusahaan

Robbins and Judge (Bariroh et, al, 2017) menjelaskan bahwa salah satu dampak stres secara psikologis adalah dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan dimana kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Oleh karena itu perusahaan harus perlu mengelola stres karyawan sehingga Kinerja karyawan tetap terjaga.

Hasil penelitian yang telah dilakukan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu Winda Meriyani, 2019 dan Lady Al Qarimah Nasution 2019, yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda hasil dengan penelelitian yang dilakukan Bariroh et, al (2017) bahwa kinerja karyawan tidak dipengaruhi secara signifikan oleh stres



kerja. Dari hasil penelitian menggambarakan bahwa semakin baik tingkat pengelolaan stress karyawan maka akan berpengaruh terhadap peningkatkan kinerja karyawan. Oleh karenanya perusahaan harus memperhatikan tingkat stress kerja pada karyawan yang mana semakin tinggi tingkat stress kerja dapat memberikan kontribusi yang buruk pada kinerja karyawan

PENUTUP

Berdasarkan pengujian dan pengolahan data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan bahwasanya kompensasi memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan PT. Spesial Deleveri Kargo yang mana semakin baik perusahaan memberikan kompensasi kepada karyawannya maka semakin baik pula kinerja yang diberikan oleh para karyawan kepada perusahaan. Namun untuk variabel stres kerja berkontribusi dan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan PT. Spesial Deleveri Kargo Surabaya yang mana semakin tingginya tingkat stress kerja karyawan atau semakin tinggi stress kerja yang dialami karyawan memberikan dampak buruk kepada perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan, dapat diberikan saran untuk pertimbangan sebagai unsur pengambilan keputusan, diantaranya PT. Spesial Deleveri Kargo Surabaya diharapkan untuk memperhatikan tingkat stress kerja para karyawan demi terjaganya kinerja karyawan sehingga dapat memberikan pelayanan yang baik untuk pelanggan. PT. Spesial Deleveri Kargo Surabaya dapat mempertahankan kompensasi yang bayarkan kepada karyawan yang mana dapat mendorong karyawan agar merasa

nyaman dalam bekerja demi terjaganya kinerja yang baik didalam perusahaan

DAFTAR PUSTAKA

- Arifudin, O. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Global Media. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(2), 184-190. <https://doi.org/10.31955/mea.v3i2.243>
- Bariroh, F., Hastari, S., Dwihart, J. 2017. Pengaruh Kepuasan dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Pasuruan). *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi (Jurnal EMA)*. Vol 2, No 2
- Ekhsan, Muhamad & Septian, B. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan: The Influence of Work Stress, Work Conflict and Compensation on Employee Performance. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 11-18. <https://doi.org/10.37366/master.v1i1.25>
- Jufrizen. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis* Vol 17, No 1
- Kadarisman. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Bumi Aksa.
- Gregson, T. (2007). *Life Without Stress-Mengajari Anda Sendiri Mengelola Stres*. Jakarta: PT. Prestasi Pustakaraya.



Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Meriyani, W. (2019). *Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja karyawan pada PT. Matahari Departmen Store Cabang Blok M Jakarta*.

Nasution, L. A. (2019). *Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pekebunan Nusantara III (Persero)*.

Rahman, W., Kader, M. 2018. *Pengaruh Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia (telkom) Kandatel Luwuk*. *Jurnal Ilmiah Manajemen Emor (Ekonomi Manajemen Orientasi Riset) Vol 2, No 1 (2018)*

Ramadani, F., Adiwati, M. R., 2022. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Arsynergy Resource*. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI), 7 (2) DOI : 10.31932/jpe.v7i2.1846*

Robbins, P. S. (2009). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Jakarta: Erlangga.

Siagian, P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara. Jakarta: Bumi Aksara.

Suryani, N. K. (2018). *Kinerja Organisasi*. Yogyakarta: CV Budi Utama

Yolanda, H. (2018). *Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pinago Utama Palembang*

