



PENGARUH KOMPENSASI, BEBAN KERJA, DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SEA ASIH LINES

¹Rara Ningsih Purba*, ²Ananda Fitriani Dewi²,

^{1,2}Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Potensi Utama Medan

Jl. KL. Yos Sudarso Km. 6,5 No. 3-A Tanjung Mulia Kec. Medan Deli, Kota Medan, 20241

e-mail: [@gmail.com](mailto:)¹, ananda.fitriani.dewi90@gmail.com²

Abstrak

Kinerja karyawan adalah merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi atau perusahaan sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kompensasi, beban kerja, dan stress kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi Penelitian ini berjumlah 30 Karyawan pada PT. Sea Asih Lines. Sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel. Pada penelitian ini sampel yang diambil adalah semua karyawan yang menjadi sasaran penelitian berjumlah 50 karyawan. Penelitian ini menggunakan alat analisis regresi linier berganda dilengkapi dengan uji asumsi klasik. Hasil analisis secara parsial menunjukkan bahwa kompensasi, beban kerja, dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil secara simultan dimana kompensasi, beban kerja, dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kompensasi, Beban Kerja, Stress Kerja, dan Kinerja Karyawan

Abstract

Employee performance is the result of work achieved by a person or group of people in an organization or company according to their respective authority and responsibilities. This research aims to determine compensation, workload and work stress on employee performance. This research is quantitative research with an associative approach. The population of this research was 30 employees at PT. Sea Asih Lines. Saturated sampling is a sampling technique when all members of the population are sampled. In this study, the samples taken were all 30 employees who were the target of the research. This research uses multiple linear regression analysis tools equipped with classical assumption tests. The partial analysis results show that compensation, workload and work stress have a significant effect on employee performance. Simultaneous results where compensation, workload, and work stress have a significant effect on employee performance.

Keywords: Compensation, Workload, Work Stress, and Employee Performance

1 Pendahuluan

Dinamika ilmu pengetahuan dan teknologi yang terus berkembang dari waktu ke waktu menuntut peningkatan kinerja sumber daya manusia dalam persaingan bisnis di zaman sekarang. Hal ini dikarenakan adanya globalisasi dan modernisasi. Jika suatu instansi atau perusahaan tidak bisa menyikapi hal tersebut, maka kelangsungan kegiatan atau pekerjaan di dalam instansi atau perusahaan tersebut akan terhambat. Oleh karena itu, diperlukan adanya sistem yang baik yang mesti dimiliki oleh setiap organisasi. Potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal untuk kemajuan suatu perusahaan. Perkembangan dunia usaha yang semakin



JURNAL WIDYA This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).



pesat pada saat ini menyebabkan begitu banyaknya permasalahan yang harus dihadapi. Salah satu permasalahan yang sering dihadapi perusahaan di Indonesia adalah aspek sumber daya manusia yang digunakan untuk memanfaatkan teknologi yang ada.

Perlu disadari, bahwa untuk mengimbangi perubahan-perubahan dan kemajuan dalam berbagai aspek yang mempengaruhi beban kerja pimpinan dituntut tersedianya tenaga kerja yang setiap saat dapat memenuhi kebutuhan. Untuk itu, seorang pimpinan harus dapat mengelola sumber daya secara efektif dan efisien terutama dalam pengelolaan sumber daya manusia. Dalam kondisi seperti ini, bagian kepegawaian juga dituntut harus selalu mempunyai strategi baru untuk dapat mengembangkan dan mempertahankan karyawan yang cakap yang diperlukan oleh suatu instansi. Oleh karena itu instansi atau perusahaan membutuhkan sumberdaya manusia dalam hal ini yaitu karyawan yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi. Dimana kinerja Karyawan yang tinggi atau baik dapat dijadikan salah satu tolak ukur keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidak lah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Maka dari itu perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja sumber daya manusianya agar dapat memiliki sumber daya yang berkualitas tinggi. Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global (Jufrizen, 2018).

Adapun fenomena kinerja karyawan kondisi kinerja karyawan dari tahun 2021 sampai 2023. Penilaian kinerja dari 87,5% menjadi 79%. Nilai perilaku kinerja dapat dilihat dari aspek kedisiplinan menurun dari 8,7% menjadi 8%, aspek tanggung jawab dari 8,5% menjadi 8%, aspek kerja sama menurun dari 8,3% menjadi 8%, aspek kepemimpinan dari 9% menjadi 8%. Nilai hasil kerja dilihat dari aspek kualitas kerja dari 18% menjadi 17%, kuantitas kerja dari 17% menjadi 14% dan keterampilan kerja dari 18% menjadi 16%. Hal ini dikarenakan tidak sesuai dengan target yang diharapkan PT. Sea Asih Lines pada saat ini karyawan PT. Sea Asih Lines baru mendapatkan rata – rata kinerja karyawan 79% dari target yang ditetapkan. Target yang ditetapkan PT. Sea Asih Lines adalah 90%.

Salah satu variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi adalah hal yang sensitif bila dikaitkan dengan kelayakan dalam memenuhi kebutuhan, apalagi semakin besarnya tingkat kebutuhan saat ini sehingga gaji yang diberikan masih dirasa kurang cukup. Pemberian kompensasi yang adil sangat dibutuhkan oleh setiap karyawan karena dengan adanya pembagian kompensasi secara adil karyawan merasa dihargai atas usaha yang curahkan untuk perusahaan (Jufrizen, 2018).

Variabel lain yang mempengaruhi kinerja adalah beban kerja. Beban kerja adalah jumlah atau volume tugas yang dikerjakan oleh karyawan. Beban kerja meliputi target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan dan standar pekerjaan. Tingginya beban kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan mampu menimbulkan beban kerja meningkat. Karyawan dituntut untuk mampu mencapai target agar perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lain. Selain itu, dengan banyaknya persaingan di dunia pelayanan jasa keagenan *clerence in/out* yang semakin





berkembang, karyawan dituntut untuk meningkatkan pendapatan agar sesuai dengan target sehingga perusahaan memperoleh laba yang mengakibatkan beban kerja karyawan meningkat.

Variabel selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah stress kerja. Stress kerja adalah suatu kondisi dimana seorang karyawan dihadapkan dengan tuntutan, hambatan, peluang dan tantangan yang berbeda atau tidak sesuai dengan kondisi yang diharapkan hingga dapat mempengaruhi kondisi fisik dan mentalnya, serta dapat berakibat baik maupun kurang baik bagi dirinya maupun lingkungan organisasinya. Stres kerja dapat ditandai dengan adanya penyimpangan perilaku di dalam organisasi. Oleh karena itu, keberadaan stres kerja harus disadari oleh karyawan dan perusahaan agar dapat diketahui apa yang membuat karyawan merasa stres dalam lingkungan pekerjaannya.

Berdasarkan paparan diatas bahwa kompensasi, beban kerja, dan stress kerja mempunyai kontribusi yang cukup dominan terhadap kinerja karyawan. maka peneliti melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sea Asih Lines”**.

Tinjauan Literatur

A. Pengertian Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya, berusaha mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara sah, tanpa melanggar hukum dan sesuai dengan standar moral dan etika (Jufrizen, 2018).

Kinerja adalah perilaku aktual yang ditampilkan masing-masing sebagai kinerja pekerjaan yang dibawa karyawan ke dalam peran mereka. Kinerja karyawan sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya (Akhyar, 2015) Kinerja karyawan merupakan salah satu metrik yang dapat digunakan untuk menentukan berhasil tidaknya tujuan suatu perusahaan (Akhyar, 2015).

2) Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Rosydawaty, 2018) indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan secara individu antara lain sebagai berikut :

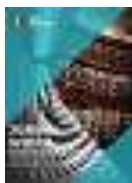
1. Kualitas kerja
2. Produktivitas
3. Pengetahuan mengenai pekerjaan
4. Kepercayaan
5. Ketersediaan

B. Kompensasi

1) Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah sebagai ikatan kerjasama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah (Afandi, 2018).





2) Indikator Kompensasi

Menurut (Dessler, 2019) indikator yang digunakan untuk kompensasi antara lain :

1. Gaji
2. Insentif
3. Bonus
4. Tunjangan

C. Beban Kerja

1) Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Pemberian beban kerja kepada para karyawan harus seimbang dengan kompetensi dan kemampuan yang dimiliki karyawan itu sendiri, jika tidak maka cepat atau lambat akan menimbulkan masalah yang dapat mengganggu kinerja karyawan tersebut kedepannya (Rochman, 2021).

2) Indikator Beban kerja

Menurut (Koesomowidjojo, 2017) terdapat beberapa indikator yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar beban kerja yang harus diselesaikan karyawan yaitu sebagai berikut:

1. Kondisi pekerjaan Dalam hal ini yang dimaksud dengan kondisi pekerjaan yaitu seberapa jauh pemahaman seorang karyawan dalam memahami pekerjaannya dengan baik. Misalnya, sejauh mana pemahaman serta kemampuan karyawan dalam penguasaan mesin – mesin yang digunakan untuk mencapai target yang sudah ditetapkan
2. Penggunaan waktu kerja Penggunaan waktu yang tepat sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan tentu akan meminimalisir beban kerja karyawan. namun, kadang kala sebuah perusahaan tidak memiliki SOP yang konsisten dalam melaksanakan SOP, tak jarang penggunaan waktu yang diberlakukan kepada karyawan cenderung lebih sempit.
3. Target yang harus dicapai Secara tidak langsung target kerja yang ditetapkan oleh karyawan akan berpengaruh terhadap beban kerja yang diterima oleh karyawan. ketidakseimbangan antara waktu penyelesaian target kerja dengan volume beban kerja yang diberikan, maka akan semakin besar beban kerja yang dirasakan oleh karyawan.

D. Stress Kerja

1) Pengertian Stress Kerja

Stres kerja merupakan suatu aspek penting bagi perusahaan karena berkaitan dengan kinerja pegawai. Jika kinerja pegawai baik atau tinggi maka hal tersebut dapat meningkatkan kinerja perusahaan dan sebaliknya jika kinerja karyawan menurun maka akan menurunkan kinerja serta keuntungan perusahaan. Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dirasakan karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini terlihat dari gejala, antara lain seperti emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, sulit tidur, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan gangguan pencernaan (Mangkunegara, 2017).

2) Indikator Stress Kerja

Indikator stres kerja menurut (Robbins, 2016) adalah sebagai berikut:

1. Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, dan tata kerja letak fisik





2. Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi
3. Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain
4. Struktur organisasi, gambaran intansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab
5. Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan. Stres kerja dapat mempengaruhi keadaan fisik dan psikologis seseorang. Hal ini dapat membuat seseorang menjadi cemas, mudah marah, kehilangan semangat bekerja yang dapat menghambat kreativitasnya

2 Metode Penelitian

1) Jenis Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode survei dan observasi, dimana penulis membagikan kuesioner untuk pengumpulan data. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2019) penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

2) Sumber Data

Data Primer merupakan sumber data yang diperoleh secara langsung dari subyek yang berhubungan dengan penelitian. Data primer yang digunakan penulis dalam penelitian adalah kuesioner dan hasil wawancara (Sugiyono, 2019).

3) Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Sea Asih Lines yang beralamat Jalan bangka Belawan No. II. Medan Kota Belawan Kota Medan, Sumatera Utara 20411. Waktu penelitian April 2024- September 2024

4) Populasi Dan Sampel

1) Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek / subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019). Populasi Penelitian ini berjumlah 50 Karyawan pada PT. Sea Asih Lines.

2) Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Ghozali, 2018). Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan sampel jenuh. Sampel yang akan diambil dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada PT. Sea Asih Lines Berjumlah 50 orang sebagai sampel penelitian.





3 Hasil dan Pembahasan

A. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.02569586
Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.055
	Negative	-.086
Test Statistic		.086
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Output SPSS 25

Berdasarkan tabel 1. uji normalitas diatas, diketahui nilai signifikansi 0,200 lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal. Dengan demikian maka asumsi dan pernyataan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

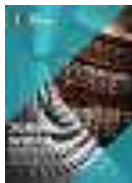
Conficients								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Toleranc e	VIF
1	(Constant)	.142	.985		.144	.006		
	Kompensasi	.774	.096	.710	8.099	.000	.386	2.591
	Beban Kerja	.233	.068	.284	3.417	.001	.429	2.332
	Stress Kerja	.242	.135	.193	1.791	.000	.254	3.936

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS 25

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas yang disajikan pada tabel diatas, terlihat secara keseluruhan bahwa nilai VIF < 10 dan nilai *Tolerance* > 0,01. Sehingga dapat dikatakan bahwa antar variabel independen dalam model regresi tidak ditemukan adanya korelasi atau terbebas dari asumsi multikolinieritas.





3) Uji Heterokedastisitas

Tabel 4. Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.365	.526		.694	.491
	Kompensasi	.035	.051	.158	.692	.492
	Beban Kerja	-.040	.036	-.235	-1.088	.282
	Stress Kerja	.020	.072	.078	.278	.782

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber : Output SPSS 25

Berdasarkan nilai sign lebih besar dari > 0,05. Hal ini berarti tidak ada gejala heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga dapat dikatakan layak untuk dijadikan sebagai alat prediksi hubungan antara Kompensasi, Beban Kerja, dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan

B. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Conficients								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Toleranc e	VIF
1	(Constant)	.142	.985		.144	.006		
	Kompensasi	.774	.096	.710	8.099	.000	.386	2.591
	Beban Kerja	.233	.068	.284	3.417	.001	.429	2.332
	Stress Kerja	.242	.135	.193	1.791	.000	.254	3.936

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah SPSS 25.0

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui persamaan sebagai berikut:

$$Y = 0,142 + 0,774 X_1 + 0,233 X_2 + 0,242 X_3$$

Koefisien-koefisien persamaan regresi linier berganda diatas dapat diartikan sebagai berikut :

- 1) Diketahui nilai konstanta sebesar 0,142 menyatakan bahwa apabila semua variabel bebas seperti Kompensasi (X1), Beban Kerja (X2), Stress Kerja (X3), dalam keadaan konstanta atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,142.
- 2) Nilai koefisien variabel Kompensasi sebesar 0,774 Nilai koefisien regresi yang positif ini menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti setiap Kompensasi sebesar 1 persen maka nilai Kompensasi akan mengalami kenaikan





sebesar 0,744 persen dengan asumsi bahwa variabel-variabel bebas lainnya dianggap konstanta.

- 3) Nilai koefisien variabel Beban Kerja sebesar 0,233 Nilai koefisien regresi yang positif ini menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti setiap Beban Kerja sebesar 1 persen maka nilai Beban Kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,233 persen dengan asumsi bahwa variabel-variabel bebas lainnya dianggap konstanta.
- 4) Nilai koefisien variabel Stress Kerja sebesar 0,242 Nilai koefisien regresi yang positif ini menunjukkan bahwa Stress Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Hal ini berarti setiap Stress Kerja sebesar 1 persen maka nilai Stress Kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,242 persen dengan asumsi bahwa variabel-variabel bebas lainnya dianggap konstanta.

C. Uji Hipotesis

- 1) Uji Parsial (Uji t)

Tabel 6. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Conficients								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.142	.985		.144	.006		
	Kompensasi	.774	.096	.710	8.099	.000	.386	2.591
	Beban Kerja	.233	.068	.284	3.417	.001	.429	2.332
	Stress Kerja	.242	.135	.193	1.791	.000	.254	3.936

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah SPSS 25.0

Hasil uji t pada tabel diatas dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai thitung untuk variabel Kompensasi adalah 8,099 dan ttabel dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2,05553 dengan demikian thitung lebih besar dari ttabel, nilai signifikan Kompensasi sebesar $0,000 < 0,05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa variabel Kompensasi ada pengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan
- 2) Nilai thitung untuk variabel Beban Kerja adalah 3,471 dan ttabel dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2,05553 dengan demikian thitung lebih besar dari ttabel, nilai signifikan Beban Kerja sebesar $0,001 < 0,05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa variabel Beban Kerja ada pengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan
- 3) Nilai thitung untuk variabel Stress Kerja adalah 1,791 dan ttabel dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2,05553 dengan demikian thitung lebih kecil dari ttabel, nilai signifikan Stress Kerja sebesar $0,000 < 0,05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa variabel Stress Kerja ada pengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan.





2) Uji Simultan (uji f)

Tabel 7. Hasil Uji Simultan (Uji f)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	107.017	3	35.672	97.079	.000 ^b
	Residual	16.903	46	.367		
	Total	123.920	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Stress Kerja, Beban Kerja, Kompensasi

Sumber : Data diolah SPSS 25.0

Berdasarkan hasil hipotesis dapat diketahui nilai sign untuk pengaruh adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan $f_{hitung} 97,079 >$ nilai $f_{table} 3,39$. Hal tersebut membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh Kompensasi (X1), Beban Kerja (X2), Stress Kerja (X3), terhadap Kinerja Karyawan

3) Uji Koefisien Determinasi

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.929 ^a	.864	.855	.606

a. Predictors: (Constan Stress Kerja, Beban Kerja, Kompensasi)
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah SPSS 26.0

Berdasarkan table 8. diatas dapat dilihat bahwa nilai dari *Adjusted R Square* sebesar 0,855 yang berarti 85,5% dan hal ini menyatakan bahwa variabel Kompensasi (X1), Beban Kerja (X2), Stress Kerja (X3), sebesar 85,5% untuk mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan. Selanjutnya selisih $100\% - 85,5\% = 14,5\%$. Hal ini menunjukkan 14,5% tersebut adalah variabel lain yang tidak berkontribusi dalam penelitian ini.

D. Pembahasan

1) Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian yang telah diperoleh mengenai pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa Nilai t_{hitung} untuk variabel Kompensasi adalah 8,099 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2,05553 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , nilai signifikan Kompensasi sebesar $0,000 < 0,05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa variabel Kompensasi ada pengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Muqtafin, Abdul Basyid, 2024) dan (Achmad Fauzi, Rustomo, 2024) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.





2) Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian yang telah diperoleh mengenai pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa Nilai t_{hitung} untuk variabel Beban Kerja adalah 3,471 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2,05553 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , nilai signifikan Beban Kerja sebesar $0,001 < 0,05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa variabel Beban Kerja ada pengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Anggina Maghfira, Kiki Joesyiana, 2023) dan (Adam Ramadhan, 2023) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3) Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian yang telah diperoleh mengenai pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa Nilai t_{hitung} untuk variabel Stress Kerja adalah 1,791 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2,05553 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , nilai signifikan Stress Kerja sebesar $0,000 < 0,05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa variabel Stress Kerja ada pengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Putu Ananta, 2024) dan (Marianti Situmorang, 2023) menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4) Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian yang telah diperoleh dapat diketahui nilai sign untuk pengaruh adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan $f_{hitung} 97,079 >$ nilai $f_{table} 3,37$. Hal tersebut membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh Kompensasi (X1), Beban Kerja (X2), Stress Kerja (X3), terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan table 4.13 diatas dapat dilihat bahwa nilai dari *Adjusted R Square* sebesar 0,697 yang berarti 85,5% dan hal ini menyatakan bahwa variabel Kompensasi (X1), Beban Kerja (X2), Stress Kerja (X3), sebesar 85,5% untuk mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan. Selanjutnya selisih $100\% - 85,5\% = 14,5\%$. Hal ini menunjukkan 14,5% tersebut adalah variabel lain yang tidak berkontribusi dalam penelitian ini.

Kesimpulan

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat dimpulkan adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan penelitian yang dilakukan bahwa secara parsial Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sea Asih Lines .
2. Berdasarkan penelitian yang dilakukan bahwa secara parsial Beban Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sea Asih Lines .
3. Berdasarkan penelitian yang dilakukan bahwa secara parsial Stress Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sea Asih Lines .
4. Berdasarkan Penelitian Secara yang dilakukan bahwa secara simultan nilai sign untuk pengaruh adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan $f_{hitung} 97,079 >$ nilai $f_{table} 3,20$. Hal tersebut





membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh kompensasi, beban kerja, dan stress kerja terhadap kinerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan maka selanjutnya peneliti memberikan saran agar kiranya dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang terkait. Berikut merupakan saran yang diberikan oleh peneliti sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Dapat menjadi bahan pembelajaran dan mengaplikasikan ilmu pengetahuan manajemen, khususnya dalam bidang sumber daya manusia (sdm) dan memperluas ilmu pengetahuan penulis mengenai pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Dengan adanya penelitian ini perusahaan mendapatkan masukan dalam perbaikan berupa kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

a) Kompensasi

Perusahaan harus memberikan insentif yang sesuai dengan kinerja karyawan untuk memicu semangat kerja karyawan.

b) Beban Kerja

Perusahaan harus lebih memperhatikan terkait target kerja yang diberikan perusahaan dengan SOP Deadline yang sudah ditentukan perusahaan agar pekerjaan yang dijalani karyawan tidak merasa berat

c) Stress Kerja

Perusahaan harus lebih memperhatikan keluhan karyawan terkait pekerjaan yang diberikan terlalu overload, agar karyawan dapat terhindar dari stress kerja

d) Kinerja Karyawan

Perusahaan harus lebih memperhatikan kinerja karyawan untuk memberikan hasil yang optimal agar tidak terjadi penurunan setiap tahunnya.

3. Bagi Akademik

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi penambahan ilmu pengetahuan di perpustakaan universitas dan dapat memberikan referensi bagi mahasiswa lain.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Manfaat penelitian ini untuk peneliti selanjutnya adalah sebagai bahan referensi dalam pembuatan proposal skripsi dan nantinya dapat mempermudah dalam proses pengerjaannya.

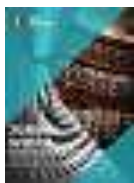
5.

Ucapan Terima Kasih

Saya Mengucapkan terima kasih kepada Universitas Potensi Utama yang telah menerima saya menjadi mahasiswa sehingga saya dapat menyelesaikan pendidikan saya sampai selesai. Saya Juga mengucapkan terima kasih kepada seluruh dosen yang mengajar di Universitas Potensi Utama yang telah bersedia membimbing dan mengajar saya sampai saya menggapai gelar sarjana. Dan Saya Juga berterima kasih kepada staff staff Universitas Potensi Utama yang telah bersedia memberi arahan dan segala informasi yang ada di Universitas Potensi Utama.



JURNAL WIDYA This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).



Referensi

- [1] Aalfian Dandar Azmy, dan A. I. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Mustika Citra Rasa. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*.
- [2] Achmad Fauzi, Rustomo, W. L. (2024). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Transportasi Jakarta. *Al- Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6, 2193–2202.
- [3] Adam Ramadhan, A. S. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Desa Tabulahan Kecamatan Tabulahan Kabupaten Mamasa. *Seiko : Journal Of Management & Bussiness*, 6.
- [4] Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- [5] Ajie Mutiara Ramadhan, Ni Wayan, M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Trnasformational, Keadilan Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Karyawan Hotel Soori Bali. *E- Jurnal Manajemen Unud*, 7, 730–758.
- [6] Akhyar, Y. L. (2015). *Pemikiran Kritis Kontemporer*. Rajawali Pers.
- [7] Anggina Maghfira, Kiki Joesyiana, A. R. H. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan PT. Hokkan Deltapack Industri Branch Kampar. *Jurnal Pajak Dan Bisnis (Journal Of Tax And Bussiness)*, 4.
- [8] Anwar Prabu, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- [9] Asih, Y. (2018). *Stress Kerja*.
- [10] Aulia Talitha Uma, I. K. S. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Pada PT. X. *Jornal Of Economic and Bussiness*, 8.
- [11] Badriyah, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Pustaka Setia.
- [12] Cahyana, I.G.S., & Jati., I. . (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Stress Kerja, dan kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *E- Jurnal Akuntansi*, 1, 1314–1342.
- [13] Dessler, G. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 1). Indeks.
- [14] Dewi, A. F. (2024). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pusri Pemasaran Pupuk Daerah (PPD) Sumatera Utara. *Accumulated Journal (Accounting And Management Research Edition)*, 4.
- [15] Fransiska, Y., T. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3, 224–334.
- [16] Ganyang, M. T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep dan Realita)*. In Media.
- [17] Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Universitas Diponegoro.





- [18]Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- [19]skamto. (2021). Stress and Its Impact On Employee Performance. *International Journal Of Social and Management Studies*, 3, 142–148.
- [20]Jufrizen. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dalam Memoderasi Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Prosiding The National Conference Management and Bussiness*, 1, 405–424.
- [21]Kadarisman. (2018). *Manajemen Kompensasi*. PT. Raja Grafindo Persada.
- [22]Koesomowidjojo. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Raih Asa Sukses.
- [23]Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.
- [24]Marianti Situmorang, A. J. K. (2023). Pengaruh Stress Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Renobsindo Jayaraya Mandiri Banjarbaru. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 7, 1–11.
- [25]Marwansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- [26]Masram, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama.
- [27]Muhammad Syamsul Hidayat, D. H. P. M. A. F. A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Kalimutu Mitra Perkasa. *Journal Of Management Nd Bussiness*, 6.
- [28]Mukminin, A. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan*. Uny Press.
- [29]Muqtafin, Abdul Basyid, M. (2024). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan KSP Sukses Mandiri. *Juremi : Jurnal Riset AEkonomi*, 3, 657–6
- [30]Nurmin Arianto dan Giovanni. (2020). Pengaruh Kualitas Produk dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian. *Jurnal Pemasaran Kompetitif*, 3(1), 12–22.
- [31]Putu Ananta, S. T. (2024). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. *Ekoma : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3, 627–639.
- [32]Rahma Khairunisa, Cindy Reyna, Alisa Aulia Shani, Nida Wahida, M. A. R. (2024). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sendang Kasegaran Rejeki. *Seminar Manajemen Bisnis Universitas Pelita Bangsa*, 2.
- [33]Robbins. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Salemba Empat.
- [34]Rochman, I. (2021). *Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi*.
- [35]Rolos. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6, 19–27.
- [36]Rosyidawaty, S. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Proceeding Of Management*, 5.
- [37]Rutt Dwi Anugrihi, Rr Hawik Ervina Indiwiro, M. F. darmaputra. (2023). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, dan Stress Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. JNE Semarang. *Innovative: Journal of Social Science Resear*





- [38] Siagian, S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- [39] Siti Nurhalizah, N. O. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi, 1*.
- [40] Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. Alfabeta.
- [41] Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*.
- [42] Sukarna. (2011). *Dasar - Dasar Manajemen*. CV. Mandar Maju.
- [43] Sulastrri, S., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Stress Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Of Management and Bussines (JOMB)*, 2, 83–98.
- [44] Susilo, M. (2019). Pengaruh Employee Engangement Terhadap Kinerja Karyawan di Rodex Travel Surabaya. *Jurnal Angora, 4*.
- [45] Suwanto. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- [46] Suwanto, P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta
- [47] Tarjo. (2019). *Metode Penelitian Sistem Tiga Kali baca*. Deepublish.

