

Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Majene

Nadariah¹, Arifhan Ady DJ², Nursyam Anwar³, Abdul Latif⁴, Arlistria Muthmainnah⁵

^{1,2,3,4,5} Universitas Sulawesi Barat

¹Corresponding author's email: nadariahnada5@gmail.com

Abstract. This study aims to determine the effect of compensation and work stress on employee performance. This research approach is a quantitative approach. The location of this research was carried out at Bank Rakyat Indonesia (BRI) Majene Branch located on Jl. Gatot Subroto No. 17, Majene, West Sulawesi. The population in this study were all employees of Bank Rakyat Indonesia (BRI) Majene Branch, totaling 58 employees. The method of determining the sample in this study is the saturated sample method. The number of respondents was 58. Data analysis was carried out using the SPSS program. The results of the analysis show that compensation has a positive and significant effect on employee performance, work stress has a positive and significant effect on employee performance, compensation and work stress together have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Compensation, Work Stress and Employee Performance

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Lokasi penelitian ini dilaksanakan di Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Majene yang berlokasi di Jl. Gatot Subroto No. 17, Majene, Sulawesi Barat. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Majene yang berjumlah 58 Karyawan. Metode penentuan sampel dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh. Jumlah responden adalah 58. Analisis data dilakukan dengan menggunakan program SPSS. Hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Kompensasi, Stres kerja dan Kinerja Karyawan

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia adalah salah satu sumber daya yang mempunyai peran penting dalam sebuah organisasi dan bertindak sebagai kekuatan utama di balik semua kegiatan organisasi. Sumber daya manusia diperlukan untuk mencapai tujuan karena sumber daya manusia adalah modal utama untuk kesuksesan sebuah organisasi sehingga berbagai kegiatan dapat dilakukan di dalam organisasi. Keberhasilan maupun kegagalan dalam sebuah organisasi sangat berhubungan erat dengan pelaku-pelaku organisasi tersebut, atau dengan kata lain sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting sebagai penentu berhasil tidaknya pencapaian kinerja dalam suatu organisasi.

Menurut Sutrisno (2016) kinerja adalah kemampuan seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan suatu pekerjaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Keberlangsungan sebuah perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya dipengaruhi oleh kinerja pegawai. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, beberapa di antaranya adalah kompensasi dan stres kerja. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Winda Ariyani (2020) yang hasilnya menunjukkan bahwa kompensasi dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Simamora (2014), kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai balasan atas kontribusinya kepada organisasi. Apabila seseorang telah bekerja dalam sebuah organisasi tentunya karyawan akan mengharapkan imbalan atas pekerjaan mereka. Pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai salah satu cara organisasi memastikan bahwa pegawai memiliki kewajiban terhadap organisasi. Menurut Simamora (2014) kompensasi di klasifikasikan menjadi dua jenis yaitu kompensasi Finansial, yang terdiri dari kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung, serta kompensasi non-finansial. Kompensasi yang diterapkan dengan benar akan memungkinkan karyawan untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari dan meringankan kekhawatiran mereka terhadap kondisi ekonomi, karena mereka dapat melakukannya dengan kompensasi yang mereka terima dari tempat mereka bekerja.

Selain kompensasi, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja. Menurut Hasibuan (2014), stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menyebabkan ketidakseimbangan pada kesehatan psikologis karyawan dan berdampak pada emosi, pikiran, dan kondisi secara keseluruhan. Menurut Muhdar HM (2016) Stres dapat berpengaruh positif ataupun negatif terhadap kinerja karyawan, di mana dampak negatif stres dapat di tinjau dari efek stres terhadap kesehatan yaitu menyebabkan gangguan baik mental maupun fisik yang menyerang stabilitas fungsi kerja organ tubuh. Tetapi pada sisi lain adanya stres juga akan memicu perkembangan karir karena stressor bisa digunakan sebagai motivator juga untuk memacu peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan, di temukan fakta bahwa masih adanya karyawan yang merasa kurang puas terhadap kompensasi yang diterima, seperti adanya keluhan dari karyawan bahwa kompensasi berupa gaji maupun insentif yang diterima belum sesuai dengan pengorbanan mereka terhadap perusahaan, serta penyediaan fasilitas juga di rasakan kurang oleh karyawan, sehingga karyawan mengharapkan perusahaan bisa memberikan kompensasi yang sesuai dengan pengorbanan mereka. Selain permasalahan kompensasi, karyawan juga sering kali dihadapkan dengan kondisi yang seringkali menimbulkan stres kerja, di mana stres kerja tersebut muncul dari tekanan desakan waktu dan beban kerja yang berat. Permasalahan yang sering terjadi yaitu, karyawan di tuntut menyelesaikan pekerjaan yang banyak dan harus selesai tepat waktu, hal itu mengakibatkan karyawan untuk lembur, sedangkan karyawan harus bekerja secara normal pada esok harinya, hal ini tentunya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian dan fakta yang diperoleh dari Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Majene di atas, maka alasan tersebut yang mendasari peneliti mengangkat judul penelitian, “Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Majene”.

2. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metodologi penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019) Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, sebagai metode ilmiah atau scientific karena telah memenuhi kaidah ilmiah secara konkrit atau empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Majene yang berlokasi di Jl. Gatot Subroto No. 17, Majene, Sulawesi Barat. Alasan peneliti memilih lokasi tersebut karena berkaitan

dengan tujuan penelitian, yaitu untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap kinerja pegawai di PT. Bank BRI Cabang Majene

Sumber Data

- Data sekunder berasal dari catatan yang telah ada dan tersimpan dalam buku, jurnal, arsip, dan tempat lainnya
- Data primer, adalah data yang langsung diperoleh dari objek penelitian, yang berupa wawancara langsung dengan beberapa pihak tertentu dan penyebaran kuesioner

Populasi dan Sampel

Populasi, menurut Sugiyono (2016) "adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik, terdiri dari item-item atau subjek yang mempunyai ciri-ciri dan karakteristik tertentu yang ditetapkan untuk diteliti dan kemudian digambarkan melalui penelitian. kriteria-kriteria yang ditetapkan oleh penelitian untuk diselidiki, kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah 58 karyawan PT. Bank BRI Cabang Majene.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh. Menurut Arikunto (2012) sampel jenuh merupakan teknik pengambilan sampel jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25%. Yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Bank BRI Cabang Majene yang berjumlah 58 orang.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1 Uji Validitas Kompensasi (X1)

No.	R hitung	R tabel	Keterangan
1.	0,724	0,254	Valid
2.	0,618	0,254	Valid
3.	0,551	0,254	Valid
4.	0,488	0,254	Valid
5.	0,389	0,254	Valid
6.	0,464	0,254	Valid
7.	0,715	0,254	Valid
8.	0,409	0,254	Valid
9.	0,48	0,254	Valid
10.	0,532	0,254	Valid
11.	0,471	0,254	Valid
12.	0,52	0,254	Valid

Sumber: Data primer diolah di SPSS versi 27

TABEL 2 UJI VALIDITAS STRES KERJA (X2)

No.	R hitung	R tabel	Keterangan
-----	----------	---------	------------

1.	0,649	0,254	Valid
2.	0,588	0,254	Valid
3.	0,580	0,254	Valid
4.	0,404	0,254	Valid
5.	0,396	0,254	Valid
6.	0,477	0,254	Valid
7.	0,443	0,254	Valid
8.	0,489	0,254	Valid
9.	0,462	0,254	Valid
10.	0,420	0,254	Valid
11.	0,646	0,254	Valid
12.	0,409	0,254	Valid
13.	0,403	0,254	Valid
14.	0,458	0,254	Valid
15.	0,440	0,254	Valid

Sumber: Data primer diolah di SPSS versi 27

TABEL 3 UJI VALIDITAS KINERJA (Y)

No.	R hitung	R tabel	Keterangan
1.	0,756	0,254	Valid
2.	0,656	0,254	Valid
3.	0,397	0,254	Valid
4.	0,450	0,254	Valid
5.	0,663	0,254	Valid
6.	0,698	0,254	Valid
7.	0,416	0,254	Valid
8.	0,709	0,254	Valid
9.	0,374	0,254	Valid
10.	0,756	0,254	Valid
11.	0,397	0,254	Valid
12.	0,372	0,254	Valid
13.	0,729	0,254	Valid
14.	0,698	0,254	Valid
15.	0,674	0,254	Valid
16.	0,671	0,254	Valid

17.	0,628	0,254	Valid
18.	0,495	0,254	Valid

Sumber: Data primer diolah di SPSS versi 27

Berdasarkan tabel uji validitas diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi r hitung lebih besar dari rtabel, maka dapat disimpulkan bahwa nilai seluruh item pernyataan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 4 Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Kompensasi	0,769	Reliabel
2	Stres kerja	0,763	Reliabel
3	Kinerja karyawan	0,887	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah di SPSS versi 27

Berdasarkan tabel uji reliabilitas diatas menunjukkan bahwa semua variabel penelitian baik itu variabel kompensasi, stres kerja dan kinerja semuanya dikatakan reliabel karena memiliki Cronbach's Alpha lebih dari 0,60

Uji Normalitas

1 TABEL 5 UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		58
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	5,59005255
Most Extreme Differences	Absolute	0,097
	Positive	0,097
	Negative	-0,079
Test Statistic		0,097
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: Data primer diolah di SPSS versi 27

Berdasarkan hasil uji normalitas di atas, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 sehingga bisa disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 6 Uji Multikolinieritas

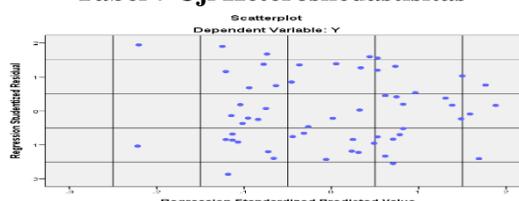
Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,876	1,142	Tidak terjadi multikolinearitas
Stres Kerja (x2)	0,876	1,142	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data primer diolah di SPSS versi 27

Berdasarkan tabel hasil uji multikolonieritas di atas, dapat dilihat bahwa variabel kompensasi (X1) dan stres kerja (X2) memiliki nilai tolerance $0,876 > 0,10$ dan nilai VIF $1,142 < 10,0$ yang menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 7 Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data primer diolah di SPSS versi 27

Berdasarkan tabel hasil uji heteroskedastisitas di atas, menunjukkan bahwa tidak ada pola yang jelas, dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 8 Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	43,780	4,210		10,400	0,000
	TOTAL.X1	0,215	0,072	0,272	2,962	0,005
	TOTAL.X2	0,402	0,059	0,631	6,861	0,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer diolah di SPSS versi 27

Hasil dari analisis regresi linear berganda di atas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 43,780 yang bernilai positif, yang menunjukkan bahwa jika variabel kompensasi (X1) dan stres kerja (X2) memiliki nilai tetap atau $X=0$ maka kinerja pegawai sebesar 43,780.
2. Nilai koefisien regresi X1 sebesar 0,215 yang bernilai positif, yang menunjukkan bahwa jika variabel kompensasi terjadi kenaikan sebesar 1% maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,215.
3. Nilai koefisien regresi X2 sebesar 0,402 yang bernilai positif, yang menunjukkan bahwa jika variabel stres kerja terjadi kenaikan sebesar 1% maka kinerja karyawan juga akan mengalami

peningkatan sebesar 0,402

Uji T

Tabel 9 Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	43,780	4,210		10,400	0,000
	TOTAL.X1	0,215	0,072	0,272	2,962	0,005
	TOTAL.X2	0,402	0,059	0,631	6,861	0,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer diolah di SPSS versi 27

Berdasarkan hasil uji T tersebut dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil output SPSS diatas menunjukkan bahwa kompensasi (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian H1 diterima.
2. Hasil output SPSS diatas menunjukkan bahwa stres kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian H2 diterima.

Uji F

Tabel 10 Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	251,101	2	125,550	40,082	,000 ^b
	Residual	172,277	55	3,132		
	Total	423,378	57			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL.X2, TOTAL.X1

Sumber: Data primer diolah di SPSS versi 27

Berdasarkan tabel hasil uji F diatas dapat dilihat bahwa nilai F hitung (40,082) > (3,16) dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan stres kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Koefisien Determinasi

Tabel 11 Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,770 ^a	0,593	0,578	1,770

a. Predictors: (Constant), TOTAL.X2, TOTAL.X1
b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer diolah di SPSS versi 27

Berdasarkan tabel hasil uji koefisien determinasi di dapat nilai R Square sebesar 0,593 yang berarti sumbangan dari variabel kompensasi dan stres kerja sebesar 59,3% sedangkan sisanya 32,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian regresi untuk hipotesis 1, diperoleh hasil bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang berarti H1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang diterima oleh karyawan maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Majene. Sehingga perusahaan harus tetap memperhatikan kompensasi yang diterima oleh karyawan, di mana kompensasi ini mencakup gaji yang sesuai dengan kebutuhan dasar para pekerja, insentif yang sesuai dengan pekerjaan mereka, tunjangan yang sesuai dengan posisi dan jabatannya serta penyediaan fasilitas yang memadai karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Semakin baik kompensasi yang diterima oleh karyawan maka kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Majene juga akan meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Agung Surya Dwiyanto (2019) di mana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian regresi pada hipotesis 2, menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Majene, yang berarti hipotesis 2 diterima. Hal ini membuktikan bahwa stres kerja memiliki peranan yang penting dalam sebuah organisasi Manajemen stres yang terjadi pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Majene cukup baik, di mana stres yang dimiliki karyawan oleh dapat di kontrol oleh karyawan itu sendiri, sehingga stres tersebut dapat dijadikan dorongan atau motivator untuk meningkatkan intensitas kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Miftakhul Sulistyani (2017) di mana dari hasil penelitiannya menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Kompensasi dan stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian regresi untuk hipotesis 3, diperoleh hasil bahwa kompensasi dan stres kerja berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Majene, artinya hipotesis 3 diterima. Secara bersama- sama berarti bahwa kompensasi dan stres kerja tidak bisa dipisahkan. Jika karyawan memiliki kompensasi yang tinggi tanpa diimbangi stres kerja yang baik maka tingkat pencapaiannya tidak akan maksimal. Dan jika karyawan mampu mengelola stres kerja dengan baik tapi tidak diimbangi dengan kompensasi yang baik maka hal tersebut juga akan mengakibatkan kinerja karyawan juga tidak akan maksimal. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wahyudin Rahman dan Munawar Kader (2018) menunjukkan bahwa kompensasi dan stres kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Majene yang dijelaskan sebelumnya, maka penulis menarik kesimpulan pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Majene

2. Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Majene
3. Kompensasi dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Majene.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2012). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 2(2), 209-223.
- Fauzi, U. (2014). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Trakindo Utama Samarinda. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2(3), 172-185.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Khair, H. (2017). *Manajemen Kompensasi*. Madenatera.
- Mangkunegara. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- M. Yani, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012), h.143
- Muhdar, H. M. (2012). Stres Kerja dan Kinerja dalam Perspektif Teori dan bukti empirik. *Journal of Innovation in Business and Economics*, 3(2).
- Rahman, W., & Kader, M. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia (TELKOM) Kandatel Luwuk. *Jurnal Ilmiah Manajemen Emor (Ekonomi Manajemen Orientasi Riset)*, 2(1), 126-137.
- Robbins, Stephen P. Timothy A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*, Edisi 12. Jakarta : Salemba Empat.
- Sutrisno, S., Haryono, A. T., & Warso, M. M. (2018). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan melalui organizational citizenship behavior sebagai variabel intervening (Studi kasus karyawan PT. Fumira Semarang). *Journal of management*, 4(4).
- Simamora, H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.