

## PENGARUH STRES KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT IKI BITUNG

Anggela Adam<sup>1</sup>, Githa Rumambi<sup>2</sup>, Imanuel Dengah<sup>3</sup>

<sup>1,2</sup>Dosen Fakultas Manajemen Bisnis dan Komunikasi, Universitas Sariputra Indonesia Tomohon

<sup>3</sup>Mahasiswa Fakultas Manajemen Bisnis dan Komunikasi, Universitas Sariputra Indonesia Tomohon

Coprespondent Author: [anggelaadam89@unsrittomohon.ac.id](mailto:anggelaadam89@unsrittomohon.ac.id)

**Abstract** - In its efforts to increase employee performance, the company must also pay attention to employee work stress and employee compensation. Because compensation and work stress have a big influence on improving employee performance, it will encourage morale. The purpose of this study was to determine the effect of work stress and compensation on employee performance at PT Industri Kapal Indonesia Bitung. In this study, we used quantitative methods with multiple linear regression data analysis. The population is employees at PT. Industri Kapal Indonesia Bitung, totaling 69 people, with a sample collection technique in the form of total sampling. The collection of research data is done by distributing questionnaires to respondents. The results of data analysis using the *t* test with  $\alpha = 0.05$  indicate that there is a negative effect between work stress and employee performance with a sig. (0.003) and a positive influence between compensation and employee performance with a sig. (0.001). The conclusion from the results of this study is that there are negative and positive influences (work stress and compensation) on employee performance at PT. Indonesia Bitung Ship Industry.

**Keywords:** Job Stress, Compensation, Employee performance

**Abstrak** – Salah satu upaya supaya kinerja karyawan itu bisa meningkat, maka perusahaan juga harus memperhatikan tentang stres kerja karyawan dan kompensasi karyawan. Karena kompensasi dan stres kerja sangat berpengaruh besar untuk meningkatkan kinerja karyawan, sehingga akan mendorong semangat kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Industri Kapal Indonesia Bitung. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan data primer melalui kuesioner. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. IKI sampel yang digunakan adalah sebanyak 69 orang. Data dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda dan pengujian data dilakukan dibantu dengan menggunakan program SPSS versi 25. Hasil analisis data menggunakan uji *t* dengan  $\alpha = 0,05$ , hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif antara stres kerja dengan kinerja karyawan dengan nilai sig. (0.003) dan pengaruh positif antara kompensasi dengan kinerja karyawan dengan nilai sig. (0.001). Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah ada pengaruh negatif dan positif (stres kerja dan kompensasi) terhadap kinerja karyawan di PT. Industri Kapal Indonesia Bitung.

**Kata kunci:** Stres kerja, Kompensasi, Kinerja karyawan

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Karena SDM merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Manajemen Sumber Daya Manusia lebih memfokuskan pembahasannya mengenai peraturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Pengaturan itu meliputi masalah perencanaan (*Human Resources*

*Planning*), pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian tenaga kerja untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Manajemen Sumber Daya Manusia mengatur tenaga kerja manusia sedemikian rupa sehingga terwujud tujuan perusahaan, kepuasan karyawan, dan masyarakat. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya bekerja secara optimal agar dapat meningkatkan

keuntungan dan membantu mempercepat pencapaian tujuan organisasi. Mangkunegara (2016) Dengan kualitas kinerja yang baik dari karyawan akan memberikan efek yang positif pada karyawan maupun perusahaan itu sendiri sedangkan dengan kualitas kinerja yang buruk akan memberikan efek yang negatif dan perusahaan akan sulit dalam mencapai tujuannya.

Berdasarkan riset lembaga survei internasional, Gallup dan Accenture, dari tiga puluh negara yang dilakukan survei, pekerja di Indonesia yang sangat tidak puas dengan pekerjaannya. Gallup mengklaim, hanya sedikit karyawan di Indonesia yang benar-benar puas dengan pekerjaannya. Hasil riset Accenture mengungkapkan, dari 30 negara yang disurvei, Indonesia menduduki posisi terendah, yakni 18% karyawan yang menyatakan puas akan pekerjaannya. Selebihnya, para karyawan menjawab tidak puas atau bekerja hanya benar-benar terpaksa untuk mendapatkan penghasilan.

Stres kerja Menurut King (dalam Asih, et al., 2018) adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Pengaruh yang ditimbulkan dari karyawan yang mengalami stres kerja adalah motivasi kerja mereka akan semakin menurun. Karyawan tidak lagi menemukan motivasinya ketika sedang melakukan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan kepadanya. Segala macam bentuk stres pada dasarnya disebabkan oleh keterbatasan dirinya sendiri. Ketidakmampuan untuk melawan keterbatasannya inilah yang akan menimbulkan frustrasi, konflik, dan gelisah yang merupakan tipe-tipe dasar stres. Stres kerja yang dialami oleh karyawan tentunya akan merugikan organisasi yang bersangkutan karena kinerja yang dihasilkan menurun.

Selain stres kerja, kompensasi juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Enny (2019) kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan

kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi. Kompensasi dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan hal ini disebabkan karena kompensasi mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Dalam hal kompensasi sangat besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai jika gaji yang diharapkan pegawai dapat memenuhi kebutuhan keluarga sehari-hari. Jika perusahaan dapat memberikan kompensasi penuh kepada karyawannya, karyawan juga secara tidak langsung termotivasi untuk bekerja dengan baik dan loyal. Namun, masih ada perusahaan yang tidak pernah memberikan penghargaan kepada karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya di perusahaan tersebut.

PT Industri Kapal Indonesia dimulai sebagai Proyek Galangan Kapal Makassar pada tahun 1963, dimiliki 100% oleh pemerintah Indonesia, didirikan pada tanggal 29 Oktober 1977. Dikenal sebagai PT IKI dan berkantor pusat di Makassar, Sulawesi Selatan. PT IKI merupakan galangan kapal terbesar di Indonesia bagian timur dengan galangan kapal di Makassar dan Bitung, Sulawesi Utara. Pemerintah telah menunjuk PT IKI sebagai Pusat Industri Maritim Indonesia bagian timur khususnya untuk Kapal Perikanan, Kapal Penumpang, Feri (Ro-Ro), Kargo dan industri proyek industri terkait lainnya. Pekarangan Makassar adalah untuk mendukung Pelabuhan Makassar, salah satu dari empat Pelabuhan utama di Indonesia. Sedangkan pekarangan Bitung untuk mendukung pengembangan sektor perikanan di bagian utara kepulauan Indonesia Timur (KTI). Dua meter PT IKI berperan aktif dalam memajukan pembangunan nasional negara. Dalam perusahaan pasti memiliki target sama halnya industri galangan kapal yang memiliki estimasi dalam pengerjaan kapal. Berdasarkan wawancara awal dengan karyawan mereka bekerja di lapangan untuk mengejar target walaupun terkadang cuaca tidak selalu baik namun karena tuntutan estimasi pengerjaan kapal yang harus

mengharuskan mereka untuk tetap menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target perusahaan sehingga kurang mampu menyesuaikan antara keinginan dengan kenyataan yang ada dengan pekerjaan yang menumpuk, sehingga penyelesaian kerja dengan *deadline* yang telah ditentukan atasan sulit untuk terpenuhi, apalagi mereka sering mendapat request pekerjaan dari atasan, tekanan kerja dan mendapat beberapa tugas tambahan yang harus mereka kerjakan sehingga membuat pekerjaan yang lainnya menumpuk hal ini yang membuat mereka terkadang merasa jenuh dan tertekan dalam mengerjakan seluruh pekerjaannya. Apabila karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara tepat waktu karena mengalami stres kerja. Tentu saja hal ini akan berdampak pada produktivitas perusahaan dan berimbas pada kinerja karyawan. Selain masalah stres kerja, hasil penelitian awal terdapat permasalahan kompensasi yaitu, dalam pemberian kompensasi oleh perusahaan masih kurang karena bonus yang didapatkan tidak menentu hanya tergantung keuntungan perusahaan. Misalnya pada tahun 2022 karyawan hanya mendapatkan bonus sekali saja hal ini membuat karyawan merasa kompensasi yang diberikan belum cukup untuk memenuhi kebutuhan.

**METODE PENELITIAN**

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Unit populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT Industri Kapal Indonesia Bitung. Jumlah total populasi yang ada sebesar 69 orang dengan teknik pengumpulan sampel berupa *total sampling*. Pengujian hipotesis dilakukan dengan teknik analisis regresi linier berganda.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**A. Hasil**

**1. Uji t**

Tabel 1. Hasil uji t

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	3.490	.063		55.255	.001
X1	-.008	.002	-.242	-3.106	.003
X2	.011	.001	.707	9.071	.001

Berdasarkan Tabel 1 diatas dapat diketahui hasil dari variabel stres kerja (X<sub>1</sub>) menunjukkan  $t_{hitung} -3,106 > t_{tabel} 2,00$  dengan nilai signifikan sebesar 0,003 atau dibawah 5% (0,05). Artinya bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Industri Kapal Indonesia Bitung. Sedangkan hasil dari variabel kompensasi (X<sub>2</sub>) menunjukkan  $t_{hitung} 9.071 > t_{tabel} 2,00$  dengan nilai signifikan sebesar 0,001 atau dibawah 5% (0,05). Artinya bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Industri Kapal Indonesia Bitung.

**2. Uji F**

Tabel 2. Uji F

Model		ANOVA <sup>a</sup>				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.311	2	.155	51.149	.001 <sup>b</sup>
	Residual	.201	66	.003		
	Total	.511	68			

Berdasarkan Tabel 2 dari hasil uji F didapat  $F_{hitung}$  adalah 51.149 dengan tingkat signifikansi 0,001. Dikarenakan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ , maka stres kerja (X<sub>1</sub>) dan kompensasi (X<sub>2</sub>) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

**B. Pembahasan**

**1. Pengaruh Stres Kerja (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil uji t antara Stres Kerja (X<sub>1</sub>) dengan Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan bahwa Stres Kerja (X<sub>1</sub>) berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Industri Kapal Indonesia Bitung. Penelitian ini sesuai

dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sulastri, Onsardi (2020) dengan judul “Pengaruh Stres Kerja, Dan Beban Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan” yang menyimpulkan Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut King (dalam Asih, et al., 2018) “Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan.

Dari hasil penelitian ini disimpulkan bahwa stres kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan di PT Kapal Industri Indonesia Bitung. Semakin tinggi stres yang dirasakan karyawan maka akan menurunkan semangat dan gairah bekerjanya dan secara bersamaan hal itu akan menurunkan kinerja karyawan.

## **2. Pengaruh Variabel Kompensasi ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan uji t antara Kompensasi ( $X_2$ ) dengan Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan Kompensasi ( $X_2$ ) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Industri Kapal Indonesia Bitung.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ekhsan & Septian (2020) dengan judul “Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan” yang menyimpulkan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Kasmir (2016) Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik bersifat keuangan maupun non keuangan.

Dari hasil penelitian ini disimpulkan bahwa kompensasi baik secara finansial maupun non-finansial yang diterima karyawan PT. Industri Kapal Indonesia Bitung sesuai dengan apa yang telah dikorbankan untuk perusahaan otomatis karyawan akan merasa dihargai dan secara langsung akan mempengaruhi kinerja karyawan.

## **3. Pengaruh variabel Stres Kerja ( $X_1$ ) dan Kompensasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil analisis statistik inferensial dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, maka hipotesis yang menyatakan pada uji F dengan tingkat signifikansi atau tingkat kesalahan sebesar 0,05 atau 5%. Dapat diketahui bahwa  $H_3$  terdapat pengaruh simultan dari Kinerja Karyawan (Y) dapat dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh Stres Kerja ( $X_1$ ) dan Kompensasi ( $X_2$ ) terbukti.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yulianti, et al. (2022) yang menyimpulkan bahwa “Kompensasi dan Stres Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan”. Dengan demikian stres kerja karyawan yang mampu diminimalisir oleh perusahaan adalah modal utama untuk meraih keberhasilan dan kesuksesan dalam mencapai tujuan perusahaan karena sumber daya manusia pada suatu perusahaan haruslah sumber daya yang berkualitas dan sumber daya berkuantitas agar mencapai prestasi kerja yang optimal dan kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah dikorbankan karyawan demi kemajuan perusahaan. Gaji pokok yang diterima telah memenuhi kebutuhan dasar, gaji atau upah yang diberikan tepat waktu, insentif diberikan sesuai prestasi kerja, bonus yang diberikan dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

1. Variabel stres kerja ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Industri Kapal Indonesia Bitung
2. Variabel kompensasi ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Industri Kapal Indonesia Bitung

## Saran

### 1. Bagi Perusahaan

Kepada perusahaan sebaiknya para atasan memberikan dorongan ataupun motivasi guna mengurangi stres kerja karyawan seperti merencanakan waktu Family Gathering dan Refreshing bersama para karyawan dan keluarga sehingga karyawan merasa di perhatikan dan akan menjadi lebih semangat lagi dalam bekerja. Dan terus menjaga pemberian kompensasi yang sesuai dengan jabatan yang diduduki karyawan, keahlian karyawan dan keterampilan kerja karyawan agar karyawan lebih merasa dihargai dan lebih terdorong untuk meningkatkan produktifitas kerjanya.

### 2. Bagi Peneliti lain

Hendaknya untuk mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan model penelitian yang berbeda serta variabel atau indikator yang berbeda sehingga dapat diperoleh informasi yang lebih lengkap tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

### 3. Bagi Universitas

Bagi Universitas penelitian ini diharapkan dapat menambah kepustakaan dalam bidang ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia (MSDM). Penulis juga berharap penelitian ini dapat dijadikan bahan bacaan untuk menambah wawasan atau referensi tentang stres kerja, kompensasi dan juga kinerja karyawan. Semoga penelitian ini dapat menyumbangkan pemikiran baru bagi yang membutuhkan.

## DAFTAR PUSTAKA

Asih, et al. (2018). *Stress Kerja*. Semarang University Press Jl. Soekarno Hatta, Semarang

Ekhsan, M., & Septian, B. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 11-18.

Enny. (2019). *Perlindungan Aparatur Sipil Negara Mewujudkan Kesejahteraan*. Penerbit P4I.

Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT

Rajagrafindo Persada

Mangkunegara. (2016). *MPOT Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit NEM

Sulastri, & Onsardi. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Dan Beban Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 25(1),

Yulianti, N. A., Marnisah, L., & Roswaty, R. (2022). Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV Arwana Mas Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 3(1), 6-12.