

Pengaruh Kompetensi, Stres Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. PKP)

Vrido Heriyanto^{1)*}, Fidellis Wato Tholok²⁾

¹⁾²⁾Universitas Buddhi Dharma

Jl. Imam Bonjol No. 41 Karawaci Ilir, Tangerang, Indonesia

¹⁾vridolouw@gmail.com

²⁾fidelljst@gmail.com

Rekam jejak artikel:

Abstrak

Terima September 2022;
Perbaikan September 2022;
Diterima September 2022;
Tersedia online Oktober 2022;

Kata kunci:

Kompetensi
Stres Kerja
Kompensasi
Kinerja

Tujuan dilakukannya penelitian ini untuk mengetahui apakah kompetensi, stres kerja serta kompensasi memiliki dampak, juga signifikan atau tidaknya terhadap kinerja pada karyawan PT. PKP. Pada penelitian ini, populasi PT.PKP terdapat 130 orang karyawan dengan 100 orang menjadi responden terhadap penelitian ini. Dalam penelitian ini diterapkan metode deskriptif kuantitatif dengan didukung penyebaran kuesioner sebagai media pengumpulan data terhadap karyawan PT. PKP secara acak atau bisa disebut dengan *nonprobability sampling*. Data yang telah didapat dari kuesioner lalu diolah dengan mengandalkan *software* SPSS versi 25. Ditunjukkan pada hasil yang didapat dari penelitian ini bahwa ketiga variabel independen memiliki hubungan positif terhadap variabel dependen, namun hanya 2 variabel dari 3 yang signifikan, yaitu kompensasi dengan nilai $0,00 < 0,05$, dan stres kerja dengan nilai $0,01 < 0,05$ terhadap variabel terkait, yaitu kinerja. Kesimpulan dari yang peneliti dapat dalam penelitian ini adalah kompetensi, stres kerja dan kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja, namun kompetensi tidak memiliki pengaruh signifikan seperti stres kerja dan kompensasi terhadap kinerja.

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi adalah orang-orang yang bekerja di dalam sebuah perusahaan dengan menggunakan kemampuan, talenta dan pengetahuan mereka, agar perusahaan di tempat mereka bekerja dapat mencapai tujuannya. Setiap bagian perusahaan memiliki peran sumber daya manusia masing-masing yang disetiap bidangnya memiliki aspek penting dalam keberhasilan perusahaan mencapai visinya, tidak hanya terpaku pada bagian tingkat menengah hingga atas perusahaan saja. Untuk perusahaan agar terus dapat berkompetitif dengan kompetitornya, selain perusahaan harus bisa mendapat sumber daya manusia yang kompeten, mereka juga harus dapat bisa untuk mengembangkan dan melatih sumber daya manusia tersebut agar kemampuan mereka tidak berhenti dititik itu saja.

Kinerja merupakan hasil daripada tugas ataupun tanggung jawab yang diterima setiap individu atau kelompok di dalam perusahaan. Banyak aspek yang dapat mempengaruhi kinerja tersebut, sehingga tercapai atau tidaknya hasil yang diharapkan oleh perusahaan bervariasi. Mengenai beberapa aspek yang mempengaruhi kinerja yang akan dibahas oleh peneliti antara lain ialah kompetensi, stres kerja dan kompensasi.

Adapun hal yang ingin diperoleh dalam diberlakukannya penelitian ini yaitu: 1. Mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. PKP; 2. Mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. PKP; 3. Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. PKP; 4. Mengetahui pengaruh kompetensi, stres kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. PKP.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Seperti yang dikatakan (Parameswari et al., 2020) bahwa sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber yang mempunyai akal, keinginan, kemampuan, keterampilan, perasaan, pengetahuan, dorongan, tenaga serta karya. Sumber daya yang memiliki potensial akan sangat berpengaruh terhadap usaha organisasi dalam mencapai tujuannya. Secanggih apapun teknologi, berkembangnya informasi, modal yang tersedia dan mencukupi, namun tanpa sumber daya manusia akan tetap sukar bagi organisasi untuk dapat mencapai tujuannya.

Lalu diutarakan juga oleh (I. Gunawan et al., 2021) sumber daya manusia dituntut untuk mampu bekerja dengan seefisien mungkin, dengan kata lain, apa yang dikorbankan harus minimal dengan memiliki dampak luar biasa bagi perusahaan.

Menurut Wibowo dalam (Sudaryo et al., 2018) kompetensi dikatakan sebagai kemampuan untuk dapat mengerjakan atau melakukan sebuah pekerjaan atau tanggung jawab yang didasari oleh keterampilan serta pengetahuan, juga didukung dengan sikap kerja yang dituntut oleh bercirikan profesionalisme pada suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang penting atau sebagai sebuah unggulan.

Berdasarkan (Ganyang, 2018) stres merupakan sebagai suatu kondisi pada seorang karyawan jika mereka merasa adanya tekanan secara psikologis dalam menghadapi tanggung jawab pekerjaan dan lingkungan tempat kerjanya

Berdasarkan Malayu S.P. Hasibuan dalam (Ganyang, 2018) bahwa kompensasi ialah semua penghasilan yang dapat dalam berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima oleh pekerja sebagai bentuk timbal balik dari jasa yang telah diberikannya terhadap perusahaan.

Menurut (A. Gunawan & Sutrisna, 2022) kinerja karyawan dapat dikatakan sebagai hasil kerja yang dapat diraih oleh individu atau sekelompok orang dalam sebuah organisasi pada suatu perusahaan sesuai dengan tuntutan tanggung jawab masing-masing.

Sedangkan menurut (Kusnawan et al., 2021) kinerja merupakan hasil atas pekerjaan yang bisa dilakukan oleh seseorang atau kelompok dalam sebuah organisasi sebagaimana dengan hak serta tanggung jawabnya untuk dapat mencapai tujuan mereka dalam suatu metode yang berkorelasi dengan organisasi.

III. METODE

Penelitian ini dilakukan dengan menerapkan metode deskriptif kuantitatif yang dimana berfungsi untuk menganalisis variabel-variabel yang menjadi topik bahasan penelitian. Secara umum, penelitian deskriptif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang dapat menguraikan atau menjelaskan suatu populasi, situasi dan kondisi, atau fenomena yang sedang diteliti. Dengan menggunakan metode tersebut maka peneliti akan dapat menyimpulkan mengenai fenomena yang sedang diteliti dimana terdapat suatu pembuktian dan pengujian mengenai tujuan penelitian. Dalam penelitian ini, penulis melakukan survei kuesioner sebagai media untuk memperoleh data dari objek penelitian.

Metode kuantitatif sendiri adalah metode yang dipakai untuk meneliti suatu populasi ataupun sampel dengan instrumen penelitian untuk mendapatkan data serta analisis data. Kuantitatif disini sendiri bermaksud adalah karena diperlukannya juga melakukan perhitungan terhadap pengolahan data. Objek dalam penelitian ini adalah karyawan dari perusahaan PT. PKP yang merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi kertas dan beroperasi di daerah Kota Tangerang.

Jenis Data

1. Data Primer
Merupakan data mentah untuk penelitian yang langsung berasal dari narasumber tanpa perantara. Data tersebut bisa didapatkan dengan berbagai cara seperti wawancara, kuesioner dan lainnya.
(Dalam penerapannya, metode memperoleh data primer yang dipakai oleh peneliti untuk mendapatkan data responden adalah dengan menggunakan kuesioner terhadap karyawan PT.PKP.)
2. Data Sekunder
Ialah data untuk penelitian yang didapatkan dari tangan ke dua atau sumber tidak langsung sebagai objek penelitian yang masih tergolong relevan.

(Peneliti menggunakan data sekunder guna mendukung atau melengkapi data primer terhadap objek atau variabel penelitian dengan berupa buku, artikel atau dengan media lainnya yang relevan dengan objek atau variabel dalam penelitian.)

Sumber Data

1. Sumber Data Primer
Merupakan data yang bersumber pada objek atau narasumber secara langsung yang terlibat dalam kebutuhan pengumpulan data untuk penelitian.
(Kumpulan data yang didapatkan merupakan hasil daripada observasi dan wawancara terhadap petinggi PT.PKP, serta jawaban dari kuesioner oleh 100 karyawan pada PT.PKP)
2. Sumber Data Sekunder
Sumber data sekunder adalah sumber tidak langsung yang digunakan untuk peneliti memperoleh data penelitian. Sumber tersebut dapat berupa buku, jurnal, dan lainnya yang masih relevan terhadap isi penelitian.

Populasi dan Sampel

Menurut (Sugiyono, 2017) populasi merupakan sebuah area generalisasi yang terdapat objek maupun subjek penelitian yang memiliki karakteristik dan kuantitas sesuai yang ditentukan oleh peneliti dengan tujuan untuk diriset dan diambil kesimpulannya.

(Penelitian ini menggunakan populasi karyawan dari PT.PKP yang berjumlah 130 orang dalam berbagai bidang pekerjaan)

Menurut (Sugiyono, 2017) sampel ialah sebagian jumlah dari keseluruhan populasi dan memiliki karakteristik populasi. Keterbatasan seperti tenaga, dana, serta waktu membuat peneliti tidak dapat mempelajari populasi yang besar sehingga sampel dari populasi dapat digunakan dalam penelitian tersebut.

Responden dalam penelitian ini merupakan karyawan dari PT. PKP yang berjumlah 130 karyawan dalam berbagai bidang, lalu dicari sampelnya dengan menerapkan rumus Slovin sehingga didapat sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} = \frac{130}{1 + 130(0,05)^2} = 98,11$$

Kemudian angka yang didapat dari rumus Slovin dibulatkan oleh penulis menjadi 100 responden untuk dijadikan sampel penelitian.

Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas
Merupakan serangkaian proses uji dimana dapat menentukan kevalidan atau kesahihan sebuah instrumen penelitian.
2. Uji Realibilitas
Merupakan sebuah perangkat uji ukur untuk kuesioner yang merupakan indikator pada variabel atau konstruk. Sebuah instrumen yang *reliable* adalah instrumen yang jika dilakukan berkali-kali terhadap kelompok yang sama, maka dapat menghasilkan data yang tidak berubah dengan catatan tidak ditemukan perubahan psikologis terhadap narasumber.

Analisis Statistik Deskripsi

Tabel III.1
Data Responden

Jenis Kelamin	Responden	Persentase (%)
Pria	89	89%
Wanita	11	11%
Jumlah	100	100%

Sumber: Data Kuesioner

Tertera pada tabel diatas, bahwa 89 terdapat responden pria (89%) dan 11 responden wanita (11%).

Tabel III.2
Usia Responden

Usia	Responden	Persentase (%)
≤ 30 Tahun	32	32%
31 – 35 Tahun	36	36%
36 – 40 Tahun	26	26%
≥ 40 Tahun	6	6%
Jumlah	100	100%

Sumber: Data Kuesioner

Tertera pada tabel diatas, bahwa usia ≤ 30 tahun terdapat 32 responden (32%), usia 31-35 tahun terdapat 36 responden (36%), usia 36-40 tahun terdapat 26 responden (26%), dan usia ≥ 40 tahun terdapat 6 responden (6%).

Tabel III.3
Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Responden	Persentase (%)
SD – SMA	47	47 %
D1 – D3	28	28 %
S1	25	25 %
Jumlah	100	100%

Sumber: Data Kuesioner

Tertera pada tabel diatas, pendidikan SD-SMA sebanyak 47 responden (47%), pendidikan D1-D3 sebanyak 28 responden (28%), pendidikan S1 sebanyak 25 responden (25%).

Skala Pengukuran

Menurut (Sugiyono, 2017) Skala Likert dipergunakan untuk mengukur sikap, pendapat, serta persepsi individu atau kelompok mengenai fenomena sosial.

Adapun setiap item dalam skala tersebut berkisar dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju yang tiap skala tersebut memiliki nilai berbeda-beda. Berikut merupakan tabel penjelasan skala likert.

Tabel III.4
Skala Likert

Skala	Jawaban	Simbol
5	Sangat Setuju	SS
4	Setuju	S
3	Kurang Setuju	KS
2	Tidak Setuju	TS
1	Sangat Tidak Setuju	STS

IV. HASIL

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	42.8500	5.54754	100
Kompetensi	41.5800	5.35824	100
Stres_Kerja	41.6200	4.74135	100
Kompensasi	43.2400	5.19347	100

Correlations

		Kinerja	Kompetensi	Stres_Kerja	Kompensasi
Pearson Correlation	Kinerja	1.000	.521	.671	.782
	Kompetensi	.521	1.000	.788	.581
	Stres_Kerja	.671	.788	1.000	.670
	Kompensasi	.782	.581	.670	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja	.	.000	.000	.000
	Kompetensi	.000	.	.000	.000
	Stres_Kerja	.000	.000	.	.000
	Kompensasi	.000	.000	.000	.
N	Kinerja	100	100	100	100
	Kompetensi	100	100	100	100
	Stres_Kerja	100	100	100	100
	Kompensasi	100	100	100	100

Pada tabel diatas dapat terlihat bahwa:

1. Pada tabel correlations terlihat bahwa kompetensi memiliki nilai 0,521 dimana mendekati angka 1 yang dapat ditarik kesimpulan yaitu kompetensi terhadap kinerja terdapat hubungan yang positif. Apabila semakin tinggi nilai korelasi tersebut maka akan berpengaruh terhadap kinerja.
2. Pada tabel correlations terlihat bahwa stres kerja memiliki nilai 0,671 dimana mendekati angka 1 yang dapat ditarik kesimpulan yaitu stres kerja terhadap kinerja terdapat hubungan yang positif. Apabila semakin tinggi nilai korelasi tersebut maka akan berpengaruh terhadap kinerja.
3. Pada tabel correlations terlihat bahwa kompensasi memiliki nilai 0,782 dimana mendekati angka 1 yang dapat ditarik kesimpulan yaitu kompensasi terhadap kinerja terdapat hubungan yang positif. Apabila semakin tinggi nilai korelasi tersebut maka akan berpengaruh terhadap kinerja.
4. Pada variabel independen yaitu Kompetensi (X1), Stres Kerja (X2), dan Kompensasi (X3) memiliki nilai sig. $0,000 < 0,05$ yang berarti menerima H_a .

Variables Entered/Removed^a

Mode	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompensasi	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F- to-enter <= .050, Probability-of-F- to-remove >= .100).
2	Stres_Kerja	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F- to-enter <= .050, Probability-of-F- to-remove >= .100).

a. Dependent Variable: Kinerja

Model Summary

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.782 ^a	.612	3.47254	.612	154.664	1	98	.000
2	.807 ^b	.651	3.30865	.039	10.949	1	97	.001

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Stres_Kerja

Pada tabel diatas dapat terlihat:

1. Variabel independen Kompetensi (X1) tidak termasuk dalam variabel yang dimasukkan karena memiliki probabilitas yang tidak sesuai dengan syarat analisis regresi linear berganda metode *stepwise*.
2. Variabel independen Stres Kerja (X2) dan Kompensasi (X3) termasuk dalam variabel yang dimasukkan karena memiliki probabilitas yang sesuai dengan syarat analisis regresi linear berganda metode *stepwise*.
3. Model 2 pada kolom R terdapat nilai 0,807 dengan tanda positif yang berarti dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa hubungan variabel independen dari Stres Kerja serta Kompensasi terhadap Kinerja adalah kuat dengan nilai yang berada diatas 0,5.
4. Pada model 2 kolom R Square terdapat nilai 0,651 yang didapatkan dari pengkuadratan atau pengalihan dari kolom R dimana $0,807 \times 0,807 = 0,651$. Pada kolom tersebut juga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel independen Kompensasi dan Stres Kerja memiliki pengaruh sebesar 65,1% terhadap variabel dependen Kinerja, sedangkan 34,9% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain. Apabila nilai pada R Square berada pada angka 0 hingga

1, dapat diartikan semakin tinggi nilai pada R Square maka akan memperlihatkan semakin kuat dan erat setiap variabel.

5. Pada model 2 kolom Adjusted R Square terdapat nilai 0,644
6. Pada model 2 kolom Standart Error of the Estimate terdapat nilai 3,30865

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Partial	Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.713	2.926		2.294	.024					
	Kompensasi	.836	.067	.782	12.436	.000	.782	.782	.782	1.000	1.000
2	(Constant)	1.970	3.135		.628	.531					
	Kompensasi	.645	.086	.603	7.474	.000	.782	.603	.448	.551	1.814
	Stres_Kerja	.313	.094	.267	3.309	.001	.671	.313	.198	.551	1.814

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel diatas bisa terlihat:

1. Pada model 2 kolom t pada Kompensasi (X3) terdapat nilai 7,474 > daripada nilai t tabel yaitu 1,984 dengan nilai pada kolom sig. yaitu 0,000 < daripada 0,05 yang berarti bisa diartikan bahwa Kompensasi (X3) memiliki pengaruh yang signifikan dan diterima terhadap Kinerja (Y)
2. Pada model 2 kolom t pada Stres Kerja (X2) terdapat nilai 3,309 > daripada nilai t tabel yaitu 1,984 dengan nilai pada kolom signifikansi yaitu 0,001 < daripada 0,05 yang berarti bisa diartikan bahwa Stres Kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan dan diterima terhadap Kinerja (Y)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1865.015	1	1865.015	154.664	.000 ^b
	Residual	1181.735	98	12.059		
	Total	3046.750	99			
2	Regression	1984.874	2	992.437	90.657	.000 ^c
	Residual	1061.876	97	10.947		
	Total	3046.750	99			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi

c. Predictors: (Constant), Kompensasi, Stres_Kerja

Pada tabel diatas dapat terlihat:

1. Variabel independen pada model 2 yaitu Kompensasi (X3) dan Stres Kerja (X2) memiliki pengaruh simultan (bersamaan) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja (Y) karena didapatkan nilai pada F tabel $2,70 <$ daripada F hitung $90,657$.
2. Variabel independen pada model 2 yaitu Kompensasi (X3) dan Stres Kerja (X2) memiliki signifikansi terhadap variabel dependen yaitu Kinerja (Y) karena didapatkan pada kolom signifikansi $0,000 <$ $0,05$ yang berarti Ha diterima.

V. KESIMPULAN

Kesimpulan Umum

Menurut hasil penelitian ini, variabel bebas Kompetensi (X1) menurut analisis korelasi linear memiliki hubungan positif serta signifikan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja (Y), namun pada analisis regresi linear berganda berdasarkan metode *stepwise* variabel tersebut tidak memenuhi syarat probabilitas seperti kedua variabel bebas lainnya, yaitu Stres Kerja (X2) dan Kompensasi (X3).

Kesimpulan Khusus

Berdasarkan data diatas, penulis dapat simpulkan bahwa:

1. Pada analisis regresi linear berganda dengan metode *stepwise*, menghilangkan variabel Kompetensi (X1) dikarenakan tidak memenuhi syarat probabilitas namun tetap memiliki pengaruh atas variabel kinerja (Y).
2. Variabel independen Stres Kerja (X2) berdampak positif serta signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja (Y). Pernyataan tersebut dapat dijelaskan berdasarkan nilai t hitung $3,309 >$ t tabel $1,984$ serta memiliki angka sig. $0,001 <$ $0,05$.
3. Variabel independen Kompensasi (X3) berdampak positif serta signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja (Y). Pernyataan tersebut dapat dijelaskan berdasarkan nilai t hitung $7,474 >$ t tabel $1,984$ serta memiliki angka sig. $0,000 <$ $0,05$.
4. Variabel independen Stres Kerja (X2) serta Kompensasi (X3) memiliki pengaruh secara simultan pada Kinerja (Y). Pernyataan tersebut dapat dijelaskan berdasarkan nilai f hitung $90,657 >$ daripada f tabel $2,70$, serta memiliki angka sig. $0,000 <$ $0,05$.

DAFTAR PUSTAKA

- Ganyang, M. T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Realita. Bogor: In Media.*
- Gunawan, A., & Sutrisna. (2022). *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. 1.*
- Gunawan, I., Kusnawan, A., & Hernawan, E. (2021). Impact of Work from Home Policy Implementation on Work Effectiveness and Productivity in Tangerang City. *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis, 19(1)*, 99. <https://doi.org/10.31253/pe.v19i1.508>
- Kusnawan, A., Silaswara, D., Rinintha, P., Hernawan, E., & Andy. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Pustaka Kreasi Mandiri.*
- Parameswari, R., Tholok, F. W., & Pujiarti, P. (2020). the Effect of Professionalism on Employee Work Productivity At Sakura Jaya Company. *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis, 18(2)*, 56. <https://doi.org/10.31253/pe.v18i2.352>
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik.* Penerbit Andi.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian & Pengembangan : Research and Development.* Alfabeta.