

PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA X KEBUN AJONG GAYASAN JEMBER

Andin Nur Findasari, Akhmad Suharto, Yusron Rozzaid

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Jember

E-Mail : Andinfindasari19@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui stres kerja, Beban Kerja dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan. Jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember. Sampel yang digunakan sebanyak 60 responden, menggunakan *Simple random sampling* dengan pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada. Alat analisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil uji t menunjukkan signifikansi stres kerja (0,000), beban kerja (0,003) dan kompensasi (0,014) lebih kecil dari 0,05, sehingga secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, sehingga secara simultan stres kerja, beban kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa 63,2% kinerja karyawan dipengaruhi oleh stres kerja, beban kerja, dan kompensasi sedangkan sisanya 36,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model atau persamaan.

Kata kunci : stres kerja, beban kerja dan kompensasi dan kinerja karyawan.

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan dunia usaha saat ini semakin bertambah pesat, sehingga perusahaan didalam mengelola usaha diharapkan mampu menggunakan sumber daya manusia dengan baik dan benar. Manusia merupakan sumber daya manusia yang keberadaannya sangat penting dalam perusahaan, karena sumber daya manusia menunjang perusahaan melalui karya, bakat, kreativitas dan dorongannya serta peran nyata seperti yang dapat di saksikan dalam setiap perusahaan ataupun dalam organisasi. Tanpa

adanya unsur manusia dalam perusahaan, tidak mungkin perusahaan dapat bergerak dan berjalan menuju yang diinginkan. SDM adalah seseorang yang siap, mau dan mampu memberikan sumbangan terhadap usaha pencapaian tujuan organisasi (Zainal dkk, 2014). Tujuan memahami dan mempelajari manajemen sumber daya manusia sebagai pengetahuan yang diperlukan untuk memiliki kemampuan Analisa dalam menghadapi m Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawan.

Kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2011:3) adalah hasil kerja secara kualitas kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan.

Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu sumber daya manusia berjalan efektif, maka perusahaan juga tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan diantaranya adalah memperhatikan stres kerja.

Stress merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan di luar diri seseorang. Stress dapat menimbulkan dampak yang negative terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi karyawan.

Menurut slagian (2009:300) stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang,. Stress yang tidak dapat diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi dengan lingkungannya, baik lingkungan pekerjaan maupun diluatr pekerjaan.

Selain stres, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja. Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standart kerja perusahaan menurut jenis pekerjaan. Beban kerja karyawan dapat terjadi dlam tiga kondisi. Pertama, beban kerja sesuai standar.Kedua, beban yang terlalu tinggi (*over capacity*). Ketiga, beban kerja yang terlalu rendah (*undercapacity*). Beban yang terlalu berat atau

ringan akan baerdampak terjadinya inefisiensi kerja. Beban kerja yang terlalu ringan berarti terjadi kelebihan tenaga kerja. Kelebihan ini menyebabkan organisasi harus menggaji jumlah karyawan lebih banyak dengan produktifitas yang sama sehingga terja inefisiensi biaya. Sebaliknya jika terjadi kekurangan tenaga kerja atau banyaknya pekerjaan dengan jumlah karyawan yang dipekerjakan sedikit, dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun psikologis bagi karyawan

Kompensasi merupakan kontra prestasi tethadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja, kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya.

Davis (1996:379) mendefinisikan kompensasi sebagai tukaran atas konstribusi kepada organisasi. Seseorang bekerja memberikan waktu dan tenaganya kepada organisasi dan sebagai kontra prestasinya, organisasi memberikan imbalan atau kompensasi yang bentnya dapat sangat bervariasi. System yang dipergunakan organisasi dalam memberikan imbalan tersebut dapat memengaruhi motivasi kerja dan kepuasan kerja. kesalahan dalam menerapan system penghargaan berakibat timbulnya demotivasi dan tidak adanya kepuasan kerja di kalangan pekerja.

Apabila hal tersebut terjadi dapat menyebabkan turunnya kinerja baik pekerja maupun oraganisasi. Dalam kenyataannya setiap organisasi menerapkan system kompensasi secara fleksibel dan bebas sesuai dengan kondisi masing-masing.System mana yang dirasa tepat untuk memberikan kompensasi kepada pekerja dengan harapan dapat meningkatkan kinerja dan menumbuhkan kepuasan kerjanya. Masalah-masalah manajemen khususnya dibidang organisasi.

Tabel 1.1 Data Produksi dan Penjualan Kebun Ajong Gayasan tahun 2017

no	GRADE	PRODUKSI		PENJUALAN	
		MTT.2016/2017		MTT.2016/2017	
		KARTON	KG	KARTON	KG
1.	NW	2.129	106,450,0	1,771	89,963,4
2.	LPW	929	46,450,0	412	21,048,3
3.	PW	2,903	145,158,0	701	35,407,5
4.	RFU	155	7,743,0	9	649,8
	JUMLAH	6,116	305,801,0	2,893	147,114,0
5	FILLER	813	81,288,0	-	-
	TOTAL	6,929	387,089,0	2,893	147,114,0

Sumber data : PT Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember

Berdasarkan tabel 1.1 data produksi PT Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember pada tahun 2016/2017 NW Merupakan tembakau yang paling bagus atau kualitas nomor satu berjumlah 106.450,0 ton, LPW merupakan tembakau kualitas nomor 2 yang berjumlah 46.450.0 ton , PW merupakan tembakau nomor 3 yang berjumlah 145.158.0 ton, sedangkan RFU merupakan tembakau yang setengah kualitas bagus dan setengah kualitas buruk berjumlah 7.743,0 ton dan FILLER merupakan tembakau yang sudah buruk yang tidak layak untuk dikirim ke luar negeri. Dari keseluruhan jumlah produksi PT Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember berjumlah 387.089,0 ton. dan data penjualan PT Perkebunan Nusantara X Ajong Gayasan Jember pada tahun 2016/2017 NW Merupakan tembakau yang paling bagus atau kualitas nomor satu berjumlah 89.963.4 ton, LPW merupakan tembakau kualitas nomor 2 yang berjumlah 21.048,3 ton , PW merupakan tembakau nomor 3 yang berjumlah 35.407,0 ton, sedangkan RFU merupakan tembakau yang setengah kualitas bagus dan setengah kualitas buruk berjumlah 694,8 ton dan FILLER merupakan tembakau yang sudah buruk yang tidak layak untuk dikirim ke luar negeri. Dari keseluruhan jumlah produksi PT Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember berjumlah 147.114,0 ton

1.2 Rumusan Masalah

Perumusan masalah pada hakikatnya merupakan perumusan pertanyaan yang jawabannya akan dicari melalui penelitian. Maka penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut, yaitu:

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember?
4. Apakah Stres Kerja, Beban Kerja dan Kompensasi berpengaruh secara bersamaan terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember?

1.3 Tujuan dan Manfaat

Adapun Dalam penyusunan penelitian ini, penyusunan memiliki beberapa tujuan adapun tujuan adalah sebagai berikut

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember
4. Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini, diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak yang berkaitan, diantaranya

1. Bagi peneliti

Dapat digunakan untuk menambah dan memperdalam ilmu pengetahuan khususnya tentang manajemen sumber daya manusia dalam kaitannya dengan Stres Kerja, Beban Kerja, Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

2. Bagi PT Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan

Dari hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan untuk pertimbangan dalam penentuan langkah yang akan ditempuh oleh perusahaan dalam rangka peningkatan kinerja karyawan.

3. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk menjadi bahan referensi bagi penelitian yang berkaitan dengan pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember di masa yang akan datang

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

1. Stres Kerja

Soewondo (2003:19) menyatakan bahwa stres kerja adalah kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis, dan perilaku. Stres kerja akan muncul bila terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan-tuntutan dari pekerjaan. Stres merupakan kesenjangan antara kebutuhan individu dengan pemenuhnya dari lingkungan

2. Beban Kerja

Menurut Menpan (1997) Pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu

unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

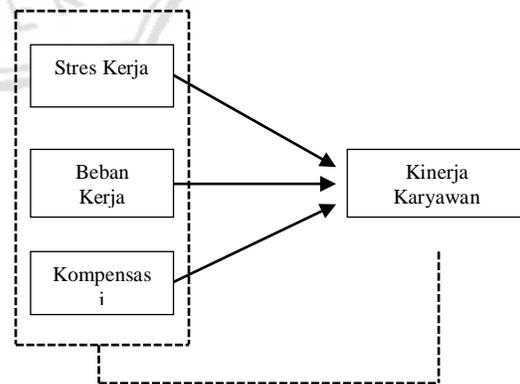
3. Kompensasi

menurut Hasibuan (2013) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan balas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi merupakan bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya baik yang berbentuk finansial maupun barang dan jasa pelayanan agar karyawan merasa dihargai dalam bekerja.

4. Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2002:160), kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standard an kinerja yang telah ditetapkan sebelumnya.

2.2 Kerangka Konseptual



Gambar : Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

H1 : Stres Kerja (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

- H2 : Beban Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)
- H3 : Kompensasi (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)
- H4 : Stres Kerja (X1), Beban Kerja (X2) dan Kompensasi (X3) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y)

III. METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Dalam merancang suatu penelitian, dikenal penelitian eksploratoris dan konklusif, dimana penellah penitian konklusif dapati klasifikasikan lagi atas penelitian diskriptif dan kausal. Jika dilihat dari variabelnya yaitu variabel bebas dan terikat, penelitian ini adalah penelitian kausalitas. Penelitian kausalitas bertujuan mengukur kekuatan hubungan antara variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel bebas dan terikatnya. Dengan kata lain penelitian kausalitas mempertanyakan masalah sebab akibat (kuncoro, 2009)

3.2 Jenis Data

1. Data primer
Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari obyek penelitian, data ini diperoleh secara langsung dari sumber utama.
2. Data skunder
Data skunder merupakan data yang diperoleh dari obyek penelitian secara langsung dari sumber utama.

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian (Arikunto, 2002). Adapun populasi dalam peneltian ini adalah seluruh karyawan PT Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember yang berjumlah 144 karyawan. Pengambilan calon anggota sampel dan populasi dilakukan secara menyeluruh kepada karyawan. Penulis memakai sensus yaitu menggunakan jumlah keseluruhan dari

jumlah populasi yang berjumlah 144 karyawan tetap sebagai responden (Kuncoro, 2009).

Sampel adalah bagian kecil dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representative atau mewakili (Sugiyono, 2016:81). Jadi sampel yang digunakan untuk penelitian ini adalah sebesar 60 responden. Dengan menggunakan rumus Slovin (Sevilla et. al, 2007:182)

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan *Simple random sampling*. *Simple random sampling* adalah pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan atrata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono,2012:93).

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data ini menggunakan wawancara dan kuisioner teknik pengukuran kuisioner menggunakan skala likert.

3.6 Analisi Data

Alat analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linier berganda. Berikut persamaan yang dibuat berdasarkan variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Analisis data menggunakan uji instrument penelitian (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinieritas dan uji linieritas), uji hipotesis dan analisis koefisien determinasi.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Instrumen Data

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut (Ghozali, 2011). Dikatakan sebagai sebuah instrument yang valid apabila instrument tersebut dapat mengukur apa yang hendak diukur (Ferdinand, 2006).

Tabel 4.8: Hasil Pengujian Validitas

No	Variabel/Indikator	Kriteria 1		Kriteria 2		Keterangan
		r hitung	r tabel	Nilai sig	alpha	
	Stres Kerja					
1	X1.1	0,414	0,2542	0,001	0,05	Valid
2	X1.2	0,888	0,2542	0,000	0,05	Valid
3	X1.3	0,895	0,2542	0,000	0,05	Valid
4	X1.4	0,859	0,2542	0,000	0,05	Valid
5	X1.5	0,671	0,2542	0,000	0,05	Valid
	Beban Kerja					
1	X2.1	0,834	0,2542	0,000	0,05	Valid
2	X2.2	0,883	0,2542	0,000	0,05	Valid
3	X2.3	0,669	0,2542	0,000	0,05	Valid
	Kompensasi					
1	X3.1	0,654	0,2542	0,000	0,05	Valid
2	X3.2	0,866	0,2542	0,000	0,05	Valid
3	X3.3	0,881	0,2542	0,000	0,05	Valid
4	X3.4	0,758	0,2542	0,000	0,05	Valid
	Kinerja karyawan					
1	Y.1	0,768	0,2542	0,000	0,05	Valid
2	Y.2	0,889	0,2542	0,000	0,05	Valid
3	Y.3	0,903	0,2542	0,000	0,05	Valid

Sumber: Lampiran 6 dan 9

Dari tabel 4.8 terlihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk dari setiap variabel menunjukkan hasil yang valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuisisioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011). Suatu instrumen dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6 (Ghozali, 2011).

Tabel 4.9: Hasil Pengujian Reliabilitas

No	Variabel	Alpha hitung	Standar alpha	Keterangan
1	Stres Kerja (X_1)	0,809	0,600	Reliabel
2	Beban Kerja (X_2)	0,723	0,600	Reliabel
3	Kompensasi (X_3)	0,790	0,600	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y)	0,812	0,600	Reliabel

Sumber: Lampiran 7

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien alpha yang cukup atau memenuhi kriteria untuk dikatakan reliabel yaitu di atas 0,700, sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur

4.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Regerai bertujuan untuk menguji hubungan antara satu variabel terhadap variabel lain. Variabel yang dipengaruhi disebut variabel tergantungan atau dependent, sedangkan variabel yang mempengaruhi disebut variabel bebas atau variabel independent (nugroho.2005). Analisis Regresi Linear Berganda:

Tabel 4.10: Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

No	Variabel	Koefisien Regresi	Signifikansi
1	Konstanta	8,335	0,000
2	Stres Kerja (X_1)	-0,232	0,000
3	Beban Kerja (X_2)	0,294	0,003
4	Kompensasi (X_3)	0,181	0,014

Sumber: Lampiran 8

Berdasarkan tabel 4.10, dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 8,335 - 0,232 X_1 + 0,294 X_2 + 0,181 X_3$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X_1 = Stres Kerja

X_2 = Beban Kerja

X_3 = Kompensasi

Dari persamaan tersebut dapat diartikan bahwa:

- Konstanta = 8,335 menunjukkan besaran kinerja karyawan 8,335 satuan pada saat stres kerja, beban kerja dan kompensasi sama dengan nol.

- b. Koefisien regresi stress kerja sebesar - 0,232. Nilai koefisien yang negatif menunjukkan bahwa jika tingkat stres kerja meningkat maka kinerja karyawan menurun, sebaliknya jika stress kerja menurun maka kinerja karyawan meningkat
- c. Koefisien regresi Beban Kerja sebesar 0,294. Hal ini juga mengindikasikan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang berarti semakin tinggi beban kerja akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan dengan asumsi stress kerja dan kompensasi konstan.
- d. Koefisien regresi kompensasi sebesar 0,181. Hal ini juga mengindikasikan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang berarti semakin tinggi kompensasi akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan dengan asumsi stress kerja dan beban kerja konstan.
- a. Hasil uji Stres Kerja mempunyai nilai signifikansi hitung sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05 dan $t_{hitung} (-4,483) > t_{tabel} (1,6725)$ yang berarti bahwa hipotesis Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan diterima. Hal ini berarti jika stres meningkat maka kinerja karyawan akan menurun dan sebaliknya jika stres menurun maka kinerja karyawan akan meningkat .
- b. Hasil uji Beban Kerja mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,003 dan lebih kecil dari 0,05 dan $t_{hitung} (3,087) > t_{tabel} (1,6725)$ yang berarti bahwa hipotesis beban kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan . Hal ini juga menunjukkan bahwa beban kerja mempengaruhi kinerja karyawan yang berarti semakin baik beban kerja akan berdampak pada semakin tinggi kinerja karyawan..
- c. Hasil kompensasi mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,014 dan lebih kecil dari 0,05 dan $t_{hitung} (2,529) > t_{tabel} (1,6725)$ yang berarti bahwa hipotesis kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan yang berarti semakin baik kompensasi akan berdampak pada semakin tinggi kinerja karyawan

4.3 Uji Hipotesis

1. Uji t

Hipotesis dalam penelitian ini diuji kebenarannya dengan menggunakan uji parsial. Pengujian dilakukan dengan melihat statistik t_{hitung} dengan nilai statistik t_{tabel} dan taraf signifikansi ($p-value$), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan di bawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak (Ghozali, 2013:97).

Tabel 4.14: Hasil Uji t

No	Variabel	Item Uji				Keterangan
		Signifikansi Hitung	Taraf Signifikansi	t_{hitung}	t_{tabel}	
1	Stres Kerja	0,000	0,05	4,483	1,6725	Signifikan
2	Beban Kerja	0,003	0,05	3,087	1,6725	Signifikan
3	Kompensasi	0,014	0,05	2,529	1,6725	Signifikan

Sumber Lampiran 8 dan 9

Dari tabel 4.14 diketahui perbandingan antara taraf signifikansi dengan signifikansi tabel adalah sebagai berikut:

2. Uji F

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama diuji dengan menggunakan uji F. Pengujian dilakukan dengan melihat statistik F_{hitung} dengan nilai statistik F_{tabel} dan taraf signifikansi ($p-value$), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan di bawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak (Ghozali, 2013:97).

Tabel 4.15: Hasil Uji F

No	Kriteria	Keterangan
1	F _{hitung} (34.810)	F _{tabel} (2,7694) Signifikan
2	Nilai signifikansi (0,000)	Taraf signifikansi (0,05) Signifikan

Sumber: Lampiran 8 dan 9

Berdasar tabel 4.15 dapat dilihat bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ (34.820 > 2,7694) maka stres kerja, beban kerja, dan kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada tingkat signifikan 5%, dalam hal ini H_0 ditolak. Sehingga, hipotesis yang menyatakan stres kerja, beban kerja, dan kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti kebenarannya (Haditerima).

4.4 Analisis Koefisien Determinasi R^2

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya.

Tabel 4.16: Hasil Uji Koefisien Determinasi

No	Kriteria	Koefisien
1	<i>R</i>	0,807
2	<i>R Square</i>	0,651
3	<i>Adjusted R Square</i>	0,632

Sumber: Lampiran 8

Hasil perhitungan regresi pada tabel 4.16 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,632. Hal ini berarti 63,2% variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh stres kerja, beban kerja dan kompensasi, sedangkan sisanya sebesar 0,368 atau 36,8% diterangkan oleh variabel lain diluar model atau persamaan.

4.5 Pembahasan

Secara nyata berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara statistik kedua hipotesis yang diajukan mendukung teori dan hipotesis yang diajukan. Berdasarkan hasil

pengujian secara statistik, penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian membuktikan stress kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa stress kerja yang meliputi Beban Kerja Operasional, Ketersediaan Waktu dalam menjalankan pekerjaan, Peran Individu dalam organisasi, Ketidak jelasan peran (Role Ambiguity), Karakteristik Tugas pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini mendukung teori indikator yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2008:28). Dengan taraf signifikansi 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Hasil ini juga mendukung penelitian sebelumnya oleh Zainul Hidayat (2016). Dalam penelitian ini dalam menganalisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini adalah variabel stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian membuktikan bahwa beban kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa beban kerja yang meliputi target yang harus dicapai, Kondisi pekerjaan, Standar pekerjaan dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini mendukung teori indikator yang dikemukakan oleh putra (2012:22). Dengan taraf signifikansi 0,003 atau lebih kecil dari 0,05 maka variabel beban kerja dipertahankan guna meningkatkan kinerja karyawan. Hasil ini juga mendukung penelitian sebelumnya oleh Kadek ferrania paramita dewi (2017). Dalam penelitian ini dalam menganalisis data menggunakan analisis regresi linier

berganda. Hasil dari penelitian ini adalah variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian membuktikan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa kompensasi yang meliputi gaji, insentif, asuransi, tunjangan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini mendukung teori indikator yang dikemukakan Hasibuan (2008:28). Dengan taraf signifikansi 0,014 atau lebih kecil dari 0,05 maka variabel ekuitas merek dipertahankan guna meningkatkan kepuasan konsumen. Hasil ini juga mendukung penelitian sebelumnya oleh Saiful vikky (2017). Dalam penelitian ini dalam menganalisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini adalah variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh secara simultan stres kerja, beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis atas pengaruh stres kerja, beban kerja dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa signifikan secara simultan stres kerja, beban kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari pengujian secara statistic yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember. Hal ini apabila tingkat stres kerja meningkat maka kinerja karyawan menurun, sebaliknya jika stress kerja menurun maka kinerja karyawan meningkat
- b. Beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember. Hal ini apabila tingkat beban kerja meningkat maka kinerja karyawan meningkat
- c. Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember. Hal ini apabila tingkat kompensasi kerja meningkat maka kinerja karyawan meningkat
- d. Stres kerja, beban kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti stress kerja, beban kerja dan kmpensasi yang diberikan kepada karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember.

5.2 Saran

1. Bagi perusahaan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti maka saran yang dapat diberikan kepada pihak PT Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember, yaitu melihat dari nilai yang terendah dalam frekuensi variabel stres kerja, dan kompensasi.

- a. Dari nilai rata-rata melihat dari indikator nilai terendah X1.1 (1,56), oleh karena itu perusahaan perlu memprioritaskan perbaikan pada indikator mulai terendah.
- b. Dari nilai rata-rata melihat indikator nilai terendah X3.3 (4,23), oleh karena itu pihak perusahaan perlu memprioritaskan perbaikan pada indikator mulai terendah.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan agar penelitian selanjutnya diperluas dan lebih dalam dengan menambah objek atau variabel lingkungan dan disiplin kerja agar dapat gambaran yang lebih lengkap sehingga penelitian yang akan datang lebih sempurna dari penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A.Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. PT.Remaja Rosda Karya, Bandung
- Agung Nugroho, 2005. *Strategi Jitu Memilih Metode Statistic Penelitian Dengan SPSS*, Andi Yogyakarta, Yogyakarta
- Arikunto.5.2002. *Metodologi penelitian suatu pendekatan proposal*. Jakarta. PT rineka cipta
- Augusty, Ferdinand. 2006. *Metode Penelitian Manajemen*.Semarang:BadanPenerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBN SPSS19*. Cetakan Kelima. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Universitas Diponegoro. Semarang
- Hasibuan , Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta. A.Dale Timpe. (1992). *Kinerja*.Jakarta: PT.Gramedia
- Hasibuan, melayu s.p. 2011. *Manajemen : Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta:PT Aksara
- Kuncoro, Mudrajat. 2009. *Masalah Kebijakan dan Politik Ekonomika*. Pembangunan. Erlangga : Erlangga.
- Melayu S.P. Hasibuan. 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta
- Menpan. 1997. *Definisi Beban Kerja*. <http://www.bkn.go.id>. (diakses pada tanggal 6 Mei 2016)
- Siagian, S.P 2009.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Satu Cetakan Ketujuh Belas. Bumi Aksara Jakarta.
- Soesmalijah, Soewondo. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfa Beta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif R&G*. Cetakan Ke-13. Penerbit Alfabeta. Bandung .
- Sugiyono. 2002. *Metodologi Penelitian Administrasi*. Jakarta:Alfabeta
- Zainal, Veithzal Rivai, dkk. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Depok.PT Rajagrafindo Persada.