

ANALISIS PENGARUH STRES KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi Kasus pada Karyawan PT Surya Madistrindo Bondowoso)



Oleh:

**Yulian Alamsyah
NIM 10.10.411.148**

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JEMBER**

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT Surya Madistrindo Bondowoso. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini data dikumpulkan dengan alat bantu berupa observasi, wawancara dan kuesioner terhadap 31 responden dengan teknik sensus, yang bertujuan untuk mengetahui persepsi responden terhadap masing-masing variabel. Analisis yang digunakan meliputi uji instrumen data (uji validitas, dan uji reliabilitas), analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas), uji t, dan koefisien determinasi. Dari hasil analisis menggunakan regresi dapat diketahui bahwa variabel stress kerja (-1,332) dan kompensasi (0,509), semuanya berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dari uji t diperoleh hasil stress kerja (0,000) dan kompensasi (0,028), semuanya berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil uji determinasi diperoleh 85,3% variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh stress kerja dan kompensasi, sedangkan sisanya sebesar 14,7% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

Kata kunci: stress kerja, kompensasi dan kinerja karyawan.

ABSTRACT

This research was conducted on the employees of PT Surya Madistrindo Bondowoso. This study aims to determine the effect of work stress and compensation on employee performance. In this study, data were collected with tools such as observation, interviews and questionnaires to 31 respondents to the census technique, which aims to determine the respondent's perceptions of each variable. Analysis of test instruments used include the data (validity, and reliability test), multiple linear regression analysis, the classic assumption test (normality test, multicollinearity, heteroscedasticity test), t test, and the coefficient of determination. From the results of regression analysis showed that job stress variable (-1.332) and compensation (0,509), all of them positive effect on employee performance. T test result of job stress (0,000) and compensation (0,028), all have a significant effect on employee performance. Determination of test results obtained 85.3% of the variation variable employee performance can be explained by the stress of work and compensation, while the remaining 14.7% is explained by other variables not proposed in this study..

Key words: *stress of work, compensation and employee performance*

2. Pendahuluan

Pada penghujung abad ke-20, yang ditandai dengan globalisasi ekonomi, merupakan suatu proses kegiatan ekonomi dan perdagangan, di mana negara-negara di seluruh dunia menjadi satu kekuatan pasar yang semakin terintegrasi dengan tanpa rintangan batas teritorial negara. Perwujudan nyata dari globalisasi ekonomi yang akan dihadapi semua bangsa antara lain terjadi dalam bentuk-bentuk berikut: produksi, di mana perusahaan memproduksi di berbagai negara, dengan sasaran agar biaya produksi menjadi lebih rendah. (Effendy, 2009).

Indonesia adalah negara yang terkenal akan kualitas tembakau yang dihasilkannya, karena itu berkembang banyak perusahaan salah satunya perusahaan rokok yang terbesar di Indonesia yaitu PT. Djarum. Perusahaan rokok besar antara lain: PT. Djarum, PT. Gudang Garan, PT. Sampoerna, PT. Bentoel dan lainnya. Dan dari

perusahaan rokok inilah yang menopang perekonomian karena menyerap ribuan tenaga kerja.

Tabel 1: Pangsa Pasar Rokok di Indonesia

No	Perusahaan	Pangsa Pasar (%)
1	PT HM Sampoerna Tbk	31,1
2	PT Gudang Garam Tbk	20,7
3	PT Djarum Tbk	20,2
4	PT Bentoel Internasional Investama Tbk	8,0
5	PT Nojorono Tbk	5,8
6	PT Wismilak Inti Makmur Tbk	1
7	Perusahaan kecil lain (tidak sampai 1%)	14,2

Sumber: Duniaindustri.com (2015)

Dari total 1.664 unit usaha di industri rokok di Indonesia, ternyata enam perusahaan rokok menguasai pangsa pasar terbesar. Indonesia merupakan salah satu negara pengkonsumsi rokok terbesar di dunia. Tanpa memasukkan Amerika Serikat dan China, Indonesia merupakan pasar rokok terbesar ke-2 di dunia, setelah

Rusia, dengan volume produksi rokok mencapai 265 miliar batang pada 2014. Nilai Pasar Rokok Di Indonesia pada 2013 ditaksir mencapai Rp 214,9 triliun atau enam kali dari penerimaan cukai negara. Gabungan Perserikatan Produsen Rokok Indonesia mengestimasi pada 2015 produksi rokok bahkan mencapai 300 miliar batang. Sebesar 90% konsumsi rokok di Indonesia merupakan jenis kretek, yakni rokok dengan bahan baku yang memasukkan cengkeh ke dalam campuran tembakau. Sebesar 10% lainnya merupakan konsumsi pada rokok putih, tembakau tiris, klobot, dan cerutu. Struktur industri rokok Indonesia saat ini dikuasai oleh 6 perusahaan besar. Selain itu, terdapat sekitar 18 perusahaan menengah, dan terdapat 2.941 perusahaan kecil di dalam industri (duniaindustri.com).

Ironisnya meskipun perusahaan rokok tumbuh dan berkembang sangat pesat, namun dari pemberitaan baik media cetak dan elektronik, banyak ditemukan pelanggaran hak buruh rokok dikota Kudus, seperti kasus PR Djambu bol yang telah merumahkan ribuan karyawan nya tanpa diberikan gaji yang belum dibayarkan selama beberapa bulan dan juga pesangon (Batam Pos, 2010). Hal ini tidak jarang menimbulkan adanya tekanan psikologis atau stress kerja yang disebabkan dari berbagai sumber yang berkaitan dengan kebijakan perusahaan. Adapun Selye, dalam Beehr, et al., (1992) stress kerja dapat diartikan sebagai respon individu yang berhubungan dengan stress yang berasal dari lingkungan dan juga reaksi stress meliputi fisik, psikis, dan perilaku. Baker dkk (1987) menemukan bahwa stress yang dialami oleh seseorang akan merubah cara kerja sistem kekebalan tubuh. Para peneliti ini

juga menyimpulkan bahwa stress akan menurunkan daya tahan tubuh terhadap serangan penyakit dengan cara menurunkan jumlah *fighting disease cells*. Akibatnya, orang tersebut cenderung sering dan mudah terserang penyakit yang cenderung lama masa penyembuhannya karena tubuh tidak banyak memproduksi sel-sel kekebalan tubuh, ataupun sel-sel antibodi banyak yang kalah.

Penelitian lain Effendi (2009) menemukan bahwa terdapat 11 faktor yang menyebabkan stress kerja, antara lain: desain pekerjaan, lingkungan fisik pekerjaan, sikap atasan, konflik ditempat kerja, peralatan dan tuntutan peran, formalitas hubungan kerja, aturan, kepentingan diluar pekerjaan, keluarga, perlakuan diskriminasi, dan kebiasaan. Penelitian yang lain menemukan bahwa terdapat pengaruh negatif secara langsung yang signifikan antara stress kerja dengan komitmen organisasi, Baihaqi (2009). Selanjutnya penelitian yang dilakukan Poernomo (2005) mendapati bahwa stres kerja tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan perilaku kerja *Organizational Citizenship Behaviour* pada karyawan wanita di PT Halim Jaya Sakti. Dari penelitian-penelitian yang sebelumnya, banyak penelitian mengenai stress kerja yang menghubungkan dengan aspek yang telah dibatasi ataupun stress berdasarkan gender. Namun dari penelitian ini peneliti ingin menggali stress kerja yang dirasakan para buruh rokok baik wanita maupun pria yang mengalami banyak pelanggaran hak buruh, diantara semakin berkembangnya perusahaan rokok di kota Kudus.

Sumber Daya Manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang peranan penting dalam

keberhasilan instansi. Pengelolaan SDM yang baik merupakan kunci sukses tercapainya tujuan instansi. Untuk menilai kualitas dari SDM yang ada dapat diukur dari kinerja pegawai. Hasil kerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Di dalam suatu organisasi seringkali menghasilkan kualitas kerja yang berbeda-beda setiap individu. Adanya perbedaan tersebut disebabkan oleh beberapa faktor. Dalam suatu organisasi seringkali hanya menuntut kinerja yang tinggi pada para pegawai, tanpa melihat faktor-faktor yang mempengaruhi. Padahal faktor mendasar dalam menunjang kinerja harus diperhatikan juga demi meningkatnya kinerja.

Sukses tidaknya suatu organisasi sangat tergantung dengan tenaga kerja perusahaan dan kinerja dari karyawan perusahaan tersebut (Yuniari dan Waisnawini, 2009). Oleh sebab itu perusahaan harus mengerti untuk memuaskan karyawannya sebab kepuasan karyawan menjadi pokok untuk terciptanya karyawan yang berkualitas tinggi dan akan memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan. Kinerja adalah pencapaian seseorang yang didapat dari motivasi dan kemampuannya serta dukungan dari pekerjaan itu sendiri. Penelitian yang dilakukan oleh Susilaningsih (2008), Perusahaan harus berusaha memahami apa yang diinginkan karyawan tersebut, agar kinerja seorang karyawan baik. Kinerja karyawan akan tinggi bila sudah sesuai dengan harapan karyawan dengan kata lain jika harapan karyawan terpenuhi maka mereka akan merasa puas (Khan, 2005). Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya

peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Kompensasi adalah pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan. (Hasibuan, 2011). Sistem kompensasi yang memadai, terutama dalam hubungannya dengan motivasi kerja karyawan seharusnya dimiliki oleh suatu perusahaan atau unit bisnis dengan ketidakpastian lingkungan yang lebih tinggi. Dengan adanya kompensasi yang memadai dan peningkatan motivasi yang dijalankan berhasil, maka seorang karyawan akan termotivasi dalam pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan berupaya mengatasi permasalahan yang terjadi.

Kompensasi yang dikelola dengan baik atau dilaksanakan sebagaimana mestinya dalam jangka panjang dapat menjadi strategis organisasi dan dapat digunakan sebagai alat yang efektif untuk mencapai, memelihara dan mempertahankan semangat kerja yang produktif. Sebaliknya ketidaktepatan pengelolaan kompensasi dapat mengakibatkan tingginya tingginya tingkat keluar masuk pegawai dalam organisasi, meningkatkan ketidaksiplinan pegawai, memicu banyak keluhan pegawai, meningkatnya ketidakpuasan dalam pekerjaan, rendahnya produktifitas kerja dan terlaksananya rencana-rencana strategis yang telah ditetapkan.

PT Madistrindo Bondowoso adalah distributor untuk rokok dibawah naungan PT. Gudang Garam Tbk, lokasinya berada dipusat kecamatan Tamanan Bondowoso yang bertanggung

jawab untuk distribusi kabupaten Bondowoso. Penjualan PT Madistrindo Bondowoso tergolong fluktuatif yang cenderung naik namun ada beberapa penjualan yang tidak mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan. Berikut ini data penjualan dari PT Madistrindo Bondowoso yang disajikan pada tabel berikut:

Tabel 2 : Daftar Penjualan PT Madistrindo Bondowoso Periode Januari 2015 – Maret 2016

No	Bulan	Target	Realisasi
1	Januari 2015	Rp 28.500.000.000	Rp 27.894.648.000
2	Februari 2015	Rp 28.500.000.000	Rp 28.194.781.000
3	Maret 2015	Rp 29.000.000.000	Rp 28.911.084.000
4	April 2015	Rp 29.000.000.000	Rp 29.128.691.000
5	Mei 2015	Rp 29.000.000.000	Rp 29.596.459.000
6	Juni 2015	Rp 29.000.000.000	Rp 29.049.268.000
7	Juli 2015	Rp 29.500.000.000	Rp 29.007.846.000
8	Agustus 2015	Rp 29.500.000.000	Rp 29.267.489.000
9	September 2015	Rp 29.000.000.000	Rp 28.589.256.000
10	Oktober 2015	Rp 29.000.000.000	Rp 29.156.589.000
11	November 2015	Rp 29.500.000.000	Rp 29.545.489.000
12	Desember 2015	Rp 29.500.000.000	Rp 29.612.589.000
13	Januari 2016	Rp 30.000.000.000	Rp 29.665.254.000
14	Februari 2016	Rp 30.000.000.000	Rp 30.019.556.000
15	Maret 2016	Rp 30.000.000.000	Rp 30.551.945.000

Sumber: PT Madistrindo Bondowoso 2015

Dari tabel 2 di atas, dapat dilihat bahwa penjualan PT Madistrindo Bondowoso cenderung menunjukkan gejala peningkatan, sesuai dengan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti di PT Madistrindo Bondowoso. Namun penjualan pada bulan Januari, Februari, Maret, Juli, Agustus, September 2015, dan Januari 2016 belum mencapai atau target yang ditetapkan oleh perusahaan tidak tercapai. Hal ini perlu koreksi dari seluruh karyawan agar target yang

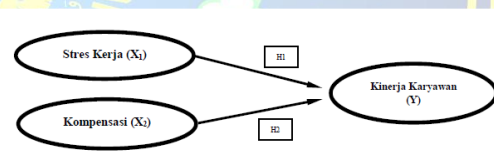
ditetapkan dapat tercapai pada bulan selanjutnya.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka dalam penelitian ini permasalahan yang dihadapi dalam proses penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

- Apakah stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Surya Madistrindo Bondowoso?
- Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Surya Madistrindo Bondowoso?

3. Metode Penelitian

Penelitian kausalitas bertujuan mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel bebas dan terikatnya.



Gambar 1: Kerangka Konsep Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Surya Madistrindo Bondowoso. diteliti. Apabila subyek populasi yang kurang dari 100, lebih baik diambil sama. Sedangkan, bila subyek lebih dari 100 maka 10% sampai 15% dari populasi. Dalam pemakaian metode ini dikarenakan jumlah karyawan yang aktif bekerja di PT Surya Madistrindo Bondowoso sebanyak 31 orang, maka populasi dalam penelitian ini bertindak pula sebagai sampel/dapat dikatakan bahwa penelitian ini menggunakan metode penelitian populasi (sensus).

Alat analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Analisis Regresi Linier Berganda
Untuk mengetahui atau mengukur intensitas hubungan antara variabel terikat (Y) dengan beberapa variabel bebas (X), maka jenis analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda.
- b. Uji t
Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara individu berpengaruh terhadap variabel dependen.

4. Hasil dan Pembahasan

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 3: Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

No	Variabel	Koefisien Regresi
1	Konstanta	26,078
2	Stres Kerja (X ₁)	-1,332
3	Kompensasi (X ₂)	0,509

Sumber: Data yang Diolah 2018

Berdasarkan tabel 3 yaitu hasil analisis regresi linier berganda dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 26,078 - 1,332 X_1 + 0,509 X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Stres Kerja

X₂ = Kompensasi

Dari persamaan tersebut dapat diartikan bahwa:

1. Konstanta = 26,078 menunjukkan besaran kinerja karyawan 26,078

satuan pada saat stres kerja, dan kompensasi sama dengan nol.

2. $\beta_1 = -1,332$ artinya meningkatnya stres kerja per 1,332 satuan akan menurunkan kinerja karyawan apabila kompensasi sama dengan nol. Hal ini juga mengindikasikan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan yang berarti semakin tinggi stres kerja akan berdampak pada semakin turun kinerja karyawan dengan asumsi kompensasi konstan.

3. $\beta_2 = 0,509$ artinya meningkatnya kompensasi per 0,509 satuan akan meningkatkan kinerja karyawan apabila stres kerja sama dengan nol. Hal ini juga mengindikasikan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang berarti semakin baik kompensasi akan berdampak pada semakin tingginya kinerja karyawan dengan asumsi stres kerja konstan.

b. Uji t

Hipotesis dalam penelitian ini diuji kebenarannya dengan menggunakan uji parsial. Pengujian dilakukan dengan melihat 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.

Tabel 4: Hasil Uji t

No	Variabel	Signifikansi Hitung	Keterangan
1	Stres Kerja	0,000	Signifikan
2	Kompensasi	0,028	Signifikan

Sumber: Data yang Diolah 2018

Dari tabel 4, diketahui perbandingan antara taraf signifikansi dengan signifikansi tabel adalah sebagai berikut:

1. Hasil uji stres kerja mempunyai nilai signifikansi hitung sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa hipotesis stres kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan yang berarti semakin baik stres kerja akan berdampak pada semakin tinggi kinerja karyawan.
2. Hasil uji kompensasi mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,028 dan lebih kecil dari 0,05 dan $t_{hitung} (2,317) > t_{tabel} (1,6991)$ yang berarti bahwa hipotesis kompensasi mempunyai pengaruh 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.

c. Pembahasan

Secara nyata berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara statistik kedua hipotesis yang diajukan terdukung oleh teori sebelumnya. Dari data pada pengujian hipotesis sebelumnya. Hasil pengujian ini membuktikan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Ada perasaan jenuh terhadap tugas-tugas yang ditugaskan. Karyawan yang merasa bosan terhadap pekerjaannya akan berpengaruh terhadap perilakunya yang selanjutnya secara tidak langsung ikut mempengaruhi terhadap kualitas pekerjaannya. Seringnya karyawan kehilangan semangat ketika bekerja, dikarenakan faktor masalah dalam keluarga, dengan rekan kerja maupun ketidakcocokan dengan kebijakan dari perusahaan. Karyawan yang tidak

mempunyai semangat dalam bekerja tentu akan berdampak pada kualitas kerjanya. Pernah merasa tidak mampu untuk menyelesaikan tugas, rasa tidak percaya akan kemampuan diri sendiri ini tentu akan berdampak pada hasil kerjanya.

Pekerjaan yang tidak dilakukan dengan sungguh-sungguh tentunya tidak akan memuaskan dilihat dari kualitas yang ditentukan oleh perusahaan. Stres kerja menunjukkan pada kondisi seseorang yang timbul dari dalam maupun luar pekerjaan, ketika berinteraksi dengan individu lain. Jika interaksi antar individu baik akan menghasilkan kinerja yang tinggi dan stres kerja yang rendah. Stres kerja timbul ketika terjadi perubahan pada diri individu karena tekanan-tekanan baik bersifat fisik maupun psikologis. Dalam konteks pekerjaan, jika stres dibiarkan dapat mengancam kemampuan seseorang dalam menghadapi lingkungan dan pekerjaan.

Sesuai dengan pendapat Rivai (2011:15) yang mengatakan bahwa stres kerja merupakan kondisi ketergantungan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang karyawan. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Hermita (2011), Dewi (2014), Dewi dkk (2014), dan Sari (2015) yang menyatakan ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dan sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga untuk terus mempertahankan karyawan agar tetap bertahan bekerja, perusahaan harus mampu mendelegasikan setiap pekerjaan dengan proporsi yang sesuai bagi para karyawan. Dengan membuat jam kerja

yang jelas, memperbaiki pendapatan yang diterima karyawan dan memberikan perhatian terhadap permasalahan yang dihadapi karyawan baik dari dalam perusahaan maupun dalam kehidupan pribadinya. Kinerja para karyawan dapat meningkat jika pada perusahaan terdapat keselarasan dan keharmonisan antara bawahan dan atasan maupun sebaliknya atau karyawan dan pekerjaan.

Hasil pengujian ini membuktikan bahwa ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Pemberian upah yang sesuai dengan pekerjaan yang sudah diselesaikan oleh karyawan memberikan dampak kepuasan sehingga mereka bersungguh-sungguh dalam bekerja. Merasa dihargai akan keterampilan yang dimiliki terkait pekerjaan. Adanya jam istirahat sangat membantu anda untuk menyegarkan pada saat setelah masuk kerja lagi. Kompensasi dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

Dengan pemberian kompensasi diharapkan agar karyawan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan perusahaan, selain itu kerjasama para karyawan dan pihak perusahaan sangat diperlukan, sehingga dapat tercipta suasana kerja yang menyenangkan. Karena suatu perusahaan mempunyai tujuan mendapatkan upah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan karyawan. Maka karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam pelaksanaan produksi dan kemajuan perusahaan. Sesuai dengan pendapat Handoko (2008:183) mengatakan bahwa kompensasi merupakan persepsi karyawan terhadap berbagai bentuk upah atau imbalan yang diperoleh melalui hasil dalam melakukan

pekerjaan yang digamabarkan dalam dua jenis kompensasi diantaranya kompensasi langsung meliputi upah dan gaji pokok. Sedangkan kompensasi tidak langsung seperti penyelenggaraan program-program pelayanan karyawan seperti pelayanan kesejahteraan karyawan.

Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Kusumaningsih (2009), dan Dewi (2014), yang menyatakan ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dan sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompensasi dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan pemberian kompensasi diharapkan agar karyawan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan perusahaan, selain itu kerjasama para karyawan dan pihak perusahaan sangat diperlukan, sehingga dapat tercipta suasana kerja yang menyenangkan. Karena suatu perusahaan mempunyai tujuan mendapatkan upah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan karyawan. Maka karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam pelaksanaan produksi dan kemajuan perusahaan.

5. Kesimpulan dan Saran

a. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil temuan ini mendukung penelitian yang menyatakan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

2. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil temuan ini mendukung penelitian yang menyatakan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

b. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, maka saran yang dapat diberikan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi penelitian sejenis

Bagi peneliti yang tertarik melakukan penelitian sejenis diharapkan untuk mengobservasi dan mengeksplorasi lebih jauh mengenai permasalahan-permasalahan mengenai variabel penelitian yang terdapat pada PT Surya Madistrindo pada khususnya dan objek lain pada umumnya dengan menambah variabel-variabel lain seperti disiplin kerja, lingkungan kerja, komitmen organisasi dan lainnya. Selain itu juga disarankan untuk mencoba metode kualitatif dalam mendapatkan data dan informasi yang lebih akurat

2. Bagi PT Surya Madistrindo

1. Hendaknya perusahaan dalam upaya menjaga kinerja karyawan lebih menitikberatkan pada stres kerja dan kompensasi, sehingga dengan lebih memerhatikan stres kerja dan kompensasi diharapkan akhirnya akan dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

2. Adapun yang perlu diperhatikan oleh PT Surya Madistrindo terkait hasil penelitian meliputi:

a) Stress kerja (perasaan jenuh terhadap tugas-tugas yang ditugaskan, merasa bosan terhadap pekerjaannya, kehilangan semangat ketika

bekerja, tidak mempunyai semangat dalam bekerja dan merasa tidak mampu untuk menyelesaikan tugas).

b) Kompensasi (pemberian upah yang sesuai dengan pekerjaan yang sudah diselesaikan oleh karyawan, merasa dihargai akan keterampilan yang dimiliki dan adanya jam istirahat).

3. Bagi Almamater

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan tambahan informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkan

DAFTAR PUSTAKA

Dewi, Rodziah Kurnia. 2014. *Analisis Pengaruh Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Unggul Jaya Blora)*. Laporan Penelitian Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang (Tidak Dipublikasikan).

Dewi, Chadek Novi Charisma; I Wayan Bagia Dan Gede Putu Agus Jana Susila. 2014. *Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara*. E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen (Volume 2 Tahun 2014).

Effendy, Onong Uchjana. 2009. *Human Relation dan Publik Relation dalam Manajemen*. Alumni, Bandung.

- Handoko, T. Hani, 2008. *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*, Edisi. Kedua, Yogyakarta, Penerbit : BPF E.
- Hasibuan Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Khan, Salman. 2005. *How To Motivation Good Performance Among Government Employees: Pakistan Journal Of Social Sciences*, 3(9),pp: 1138-1143.
- Kusumaningsih, Wahyu Intani. 2009. *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Rokok Sukun Kudus*. Laporan Penelitian Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang (Tidak Dipublikasikan).
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sari, Ria Puspita. 2015. *Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta*. Laporan Penelitian Program Studi Manajemen - Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta (Tidak Dipublikasikan).