



**PENGARUH STRES KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. BUANA WIRALESTARI
MAS KIJANG MILL KECAMATAN TAPUNG HILIR
KABUPATEN KAMPAR**

Widiya Yuliantari¹⁾, Sehani*²⁾, Ratna Dewi³⁾

^{1), 2), 3)} Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial

Universitas Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Corresponding Author

Email: sehani@uin-suska.ac.id

Abstract. *This research was conducted at PT. Buana Wiralestari Mas Kijang Mill, Tapung Hilir District, Kampar Regency. The purpose of this study was to determine the effect of work stress and compensation on employee performance, either partially or simultaneously. The sample in this study was 125 people using a saturated sampling technique (census). The data collection method in this study uses primary data obtained from the results of filling out questionnaires to 125 respondents. As well as secondary data obtained from literature data and journals related to this research. The data analysis method used is quantitative descriptive analysis, data quality test, classical assumption test, multiple linear regression analysis and hypothesis testing. The results showed that simultaneously work stress and compensation had a positive and significant effect on employee performance at PT. Buana Wiralestari Mas Kijang Mill, Tapung Hilir District, Kampar Regency. The adjusted R value of 0.682 or 68.2% means that work stress and compensation have a positive and significant effect on employee performance at PT. Buana Wiralestari Mas Kijang Mill, Tapung Hilir District, Kampar Regency, while the rest is influenced by other variables not observed in this study.*

Keywords: *Job stress, compensation, performance.*

Abstrak. *Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Buana Wiralestari Mas Kijang Mill Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 125 orang dengan menggunakan teknik sampling jenuh (sensus). Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari hasil pengisian kuesioner kepada responden. Serta data sekunder yang diperoleh dari data literatur serta jurnal yang berkaitan dengan penelitian ini. Metode analisis data yang digunakan analisis deskriptif kuantitatif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan stres kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Buana Wiralestari Mas Kijang Mill Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar. Nilai adjusted R sebesar 0,682 atau 68,2% berarti stres kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Buana Wiralestari Mas Kijang Mill Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.*

Katakunci: *Stres kerja, kompensasi, kinerja.*



1. Pendahuluan

Sumber daya manusia sebenarnya adalah salah satu sumber daya yang paling berpengaruh pada seberapa sukses atau gagal sebuah organisasi. Sumber daya manusia adalah masalah penting bagi perusahaan yang ingin bertahan dalam era globalisasi saat ini. Sumber daya manusia sangat penting untuk setiap operasi perusahaan.

Perusahaan harus menciptakan keunggulan kompetitif untuk mengalahkan pesaingnya dengan menggunakan sumber daya manusia mereka sebaik mungkin. Untuk mencapai tujuan organisasi, baik pemerintah maupun swasta, sekelompok orang harus berkolaborasi. Karyawan suatu organisasi dapat melihat seberapa baik mereka melakukan tugas mereka. Untuk menilai organisasi, kinerja harus digunakan.

Kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013). Proses mengawasi kinerja karyawan melalui penilaian kinerja.

Pada Tabel 1. disajikan data penilaian kinerja karyawan PT. Buana Wiralestari Mas Kijang Mill dalam lima tahun terakhir.

Tabel 1. Data Penilaian Kinerja Karyawan PT. Buana Wiralestari Mas Kijang Mill Tahun 2018-2022

Tahun	Jumlah Karyawan	Penilaian Kinerja					
		Baik 75-84		Sedang 65-74		Kurang 50-64	
		Baik	%	Sedang	%	Kurang	%
2018	129	27	20,9%	33	25,5%	69	53,4%
2019	128	21	16,4%	36	28,1%	71	55,4%
2020	126	32	25,3%	45	35,7%	49	38,8%
2021	124	41	33%	34	27,4%	49	39,5%
2022	125	35	28%	33	26,4%	57	45,6%

Sumber: PT. Buana Wiralestari Mas Kijang Mill, 2022

Pada tabel 1. dapat dilihat bahwasannya terdapat penurunan kinerja pada karyawan PT. Buana Wiralestari Mas Kijang Mill. PT. Buana Wiralestari Mas Kijang Mill memiliki beberapa kriteria penilaian yaitu nilai 75-84 masuk kriteria baik, nilai 65-74 masuk kriteria sedang, nilai 50-64 masuk kriteria kurang, <50 masuk kriteria sangat kurang. Secara keseluruhan semua karyawan pada tahun 2018-2022 silih berganti masuk kedalam beberapa kriteria baik, sedang, dan kurang. Penilaian ini dilandasi dari beberapa aspek seperti kedisiplinan, kerjasama dan kompetensi. Terlihat persentase kinerja karyawan PT. Buana Wiralestari Mas Kijang Mill masih memiliki kinerja yang kurang. Tahun 2018 penilaian kinerja yang kurang sebesar 53,4%, selanjutnya pada tahun 2019 naik menjadi 55,4%, pada tahun 2020 turun sebesar 38,9%, lalu pada tahun 2021 naik menjadi 39,5%, dan pada tahun 2022 naik menjadi 45,6%. Hal ini disebabkan pekerjaan yang dilakukan oleh beberapa karyawan tidak selesai tepat waktu dan masih terdapat karyawan yang sering keluar masuk saat jam kerja sehingga menghambat pekerjaan lain.

Menurut Mangkunegara (2013), stres kerja didefinisikan sebagai perasaan tertekan yang dialami oleh karyawan ketika mereka menghadapi pekerjaan mereka. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah kondisi yang mempengaruhi



keseimbangan fisik dan mental seseorang, yang dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan keadaan seseorang saat melakukan tugas.

berdasarkan temuan dari wawancara dengan Kepala Tata Usaha (KTU). PT. Buana Wiralestari Mas Kijang Mill mengalami masalah dengan manajemen stres kerja, seperti kurangnya komunikasi antar karyawan dan pimpinan. Hal ini menyebabkan banyak karyawan berhenti. Tabel data turnover karyawan PT. Buana Wiralestari Mas Kijang Mill Tahun 2018–2022 menunjukkan hal ini.

Tabel 2. Data *Turnover* Karyawan PT. Buana Wiralestari Mas Kijang Mill
Tahun 2018-2022

No	Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan		Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Turnover Rate
			Masuk	Keluar		
1.	2018	133	1	5	129	3,87%
2.	2019	129	2	3	128	2,34%
3.	2020	128	2	4	126	3,17%
4.	2021	126	2	4	124	3,22%
5.	2022	124	3	2	125	1,6%

Sumber: PT. Buana Wiralestari Mas Kijang Mill, 2022

Pada Tabel 2. di atas dapat dilihat tingkat turn over karyawan pada tahun 2018 sebesar 3,87%, pada tahun 2019 sebesar 2,34%, pada tahun 2020 sebesar 3,17%, pada tahun 2021 sebesar 3,22%, dan pada tahun 2022 sebesar 1,6%. Menurut Edison (2016) kompensasi diartikan sebagai semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Berikut tabel data gaji karyawan PT. Buana Wiralestari Mas Kijang Mill Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar:

Tabel 3. Besaran Gaji dan Bonus Karyawan Tetap PT. Buana Wiralestari Mas Kijang Mill Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar
Tahun 2018-2022

No	Tahun	Gaji Pokok (Rp)	Bonus Insentif/Tahun
1	2018	Rp. 4.000.000	Rp. 4.000.000 - Rp. 8.000.000
2	2019	Rp. 3.300.000	Rp. 3.000.000 - Rp. 6.000.000
3	2020	Rp. 3.000.000	Rp. 3.000.000 - Rp. 6.000.000
4	2021	Rp. 2.100.000	Rp. 2.000.000 - Rp. 4.000.000
5	2022	Rp. 2.000.000	Rp. 2.000.000 - Rp. 4.000.000

Sumber: PT. Buana Wiralestari Mas Kijang Mill, 2022

Pada tabel 3. dapat dilihat besaran gaji pokok dan bonus karyawan tetap PT. Buana Wiralestari Mas Kijang Mill dari tahun ke tahun mengalami fluktuasi naik turun. Gaji karyawan perbulan paling rendah ditahun 2022 yaitu sebesar Rp. 2.000.000, sedangkan gaji karyawan paling tinggi ditahun 2018 yaitu Rp. 4.000.000. Dengan bonus tahunan karyawan pada tahun 2018 sebesar Rp. 4.000.000 – Rp. 8.000.000, selanjutnya pada tahun



2019 dan 2020 sama yaitu Rp. 3.000.000 – Rp. 6.000.000, lalu pada tahun 2021 dan 2022 sama-sama menurun yaitu sebesar Rp. 2.000.000 – Rp. 4.000.000.

2. Tinjauan Pustaka

Kinerja

Pekerjaan sangat terkait dengan tujuan organisasi pada tujuan strategis, kepuasan pelanggan, dan kontribusi ekonomi, menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2016). Kinerja seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi ditentukan oleh kemampuan mereka untuk memenuhi persyaratan hukum dan etika serta menjalankan tugas sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab mereka (Sinambela dan Sartono 2019). Handoko (2014) menyatakan bahwa berbagai komponen, termasuk motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi kerja, sistem kompensasi, dan desain pekerjaan, memengaruhi kinerja.

Stres Kerja

Sinambela (2017) mendefinisikan stres kerja sebagai perasaan tertekan yang dialami pekerja ketika mereka menghadapi tuntutan pekerjaan mereka. Seseorang dapat menunjukkan stres kerja melalui emosi yang tidak stabil, kegelisahan, kesepian, sulit tidur, merokok berlebihan, tidak dapat bersantai, cemas, tegang, gugup, tekanan darah tinggi, dan masalah pencernaan. Hasibuan (2017) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu keadaan ketegangan yang mempengaruhi emosi, mental, dan kesehatan seseorang. Hasibuan (2014) menggambarkan stres kerja sebagai situasi di mana seorang karyawan mengalami situasi yang meningkatkan tekanan pada tubuhnya, emosi, atau mental.

Kompensasi

Menurut Rivai et al. (2018), karyawan menerima kompensasi sebagai imbalan atas kerja mereka untuk perusahaan. Implementasi MSDM terdiri dari pembagian kompensasi sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan oleh organisasi, termasuk penghargaan individu. Sastrohadiwiryo dalam Sinambela (2017) mendefinisikan kompensasi sebagai pembayaran suatu organisasi atas jasa atau upah yang diberikan kepada pekerja yang telah memberikan dukungan dan gagasannya untuk mencapai tujuan organisasi.

3. Metode Penelitian

Penelitian dilakukan pada PT. Buana Wiralestari Mas Kijang Mill, Kecamatan Tapung Hilir, Kabupaten Kampar, Provinsi Riau. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 125 orang dengan menggunakan teknik sampling jenuh (sensus). Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari hasil pengisian kuesioner kepada 125 karyawan PT. Buana Wiralestari Mas Kijang Mill Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar. Data sekunder yang diperoleh dari data literatur serta jurnal yang berkaitan dengan penelitian ini. Metode analisis data yang digunakan analisis regresi linear berganda, uji kualitas data, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis (uji t dan uji F).



4. Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas Stress Kerja (X_1)

Tabel 4. berikut ini disajikan hasil perhitungan pengujian validitas variabel stress kerja (X_1):

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Stress Kerja(X_1)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	28,55	34,653	0,686	0,860
X1.2	28,63	35,944	0,474	0,877
X1.3	28,34	37,402	0,497	0,874
X1.4	28,82	33,797	0,834	0,850
X1.5	29,15	35,275	0,597	0,867
X1.6	29,09	33,242	0,672	0,861
X1.7	28,85	36,436	0,479	0,876
X1.8	28,52	35,752	0,562	0,869
X1.9	28,77	36,776	0,593	0,868
X1.10	28,86	34,915	0,696	0,860

Sumber: Data Olahan (2023) SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel hasil uji validitas Stress Kerja untuk setiap butir pernyataan dapat dilihat bahwa nilai *Corrected Item-Total Correlation* atau nilai r_{hitung} untuk masing-masing variabel berada $> 0,3$. Hal ini menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan adalah valid.

Uji Validitas Kompensasi (X_2)

Tabel 5. berikut ini disajikan hasil perhitungan pengujian validitas variabel kompensasi (X_2):

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Kompensasi (X_2)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	28,02	45,249	0,686	0,903
X2.2	28,35	46,004	0,483	0,914
X2.3	27,94	47,327	0,438	0,915
X2.4	28,26	42,131	0,847	0,892
X2.5	28,55	42,136	0,763	0,897
X2.6	28,57	42,973	0,659	0,904
X2.7	28,45	42,169	0,741	0,898
X2.8	27,93	42,729	0,681	0,902
X2.9	28,04	45,216	0,692	0,902
X2.10	28,41	40,614	0,811	0,894

Sumber: Data Olahan (2023) SPSS Versi 25



Berdasarkan tabel hasil uji validitas Kompensasi untuk setiap butir pernyataan dapat dilihat bahwa nilai *Corrected Item-Total Correlation* atau nilai r_{hitung} untuk masing-masing variabel berada $> 0,3$. Hal ini menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan adalah valid.

Uji Validitas Kinerja (Y)

Tabel 6. berikut ini disajikan hasil perhitungan pengujian validitas variabel kinerja (Y):

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	34,42	33,069	0,619	0,854
X3.2	34,48	32,768	0,378	0,875
X3.3	34,45	35,830	0,320	0,872
X3.4	34,30	31,246	0,697	0,846
X3.5	34,66	29,034	0,745	0,840
X3.6	34,66	30,160	0,635	0,851
X3.7	34,69	32,442	0,482	0,863
X3.8	33,94	33,980	0,547	0,859
X3.9	34,34	31,854	0,730	0,846
X3.10	34,37	28,299	0,771	0,837

Sumber: Data Olahan (2023) SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel 6. diperoleh hasil uji validitas Kinerja setiap butir pernyataan dapat dilihat bahwa nilai *Corrected Item-Total Correlation* atau nilai r_{hitung} untuk masing-masing variabel berada $> 0,3$. Hal ini menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan adalah valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronback Alpha	Tanda	Kriteria	Keterangan
Stres Kerja (X1)	0,878	>	0,60	Reliabel
Kompensasi(X2)	0,911	>	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,868	>	0,60	Reliabel

Sumber: Data Olahan (2023) SPSS Versi 25

Uji Normalitas

Tabel 8. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		125
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,64081869
Most Extreme Differences	Absolute	0,082
	Positive	0,065
	Negative	-0,082



Test Statistic	0,082
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,038 ^c

Sumber: Data Olahan (2023) SPSS Versi 25

Tabel 8. menunjukkan bahwa nilai Asymp Sig *Kolmogrov-Smirnov* lebih besar dari 5% (0,05). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keseluruhan data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi secara normal.

Uji Multikolinieritas

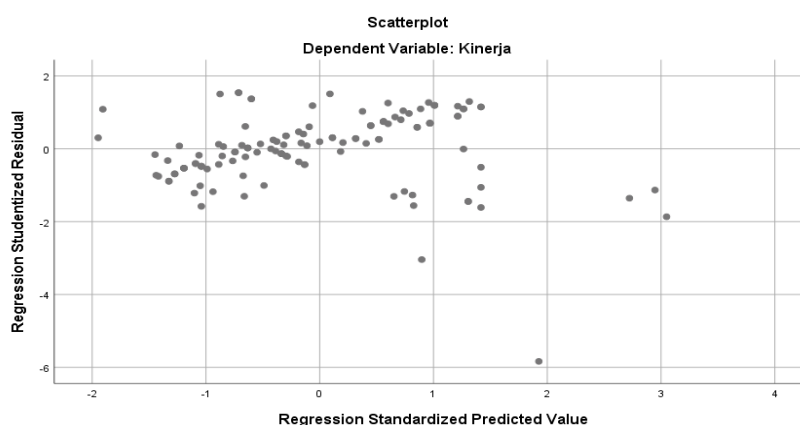
Tabel 9. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	11,072	1,827		6,061	0,000		
Stres	0,272	0,053	0,283	5,169	0,000	0,873	1,146
Kompensasi	0,597	0,048	0,681	12,459	0,000	0,873	1,146

Sumber: Data Olahan (2023) SPSS Versi 25

Dari tabel uji multikolineritas, maka dapat dilihat bahwa tolerance value > 0,1 dan VIF < 10, maka tidak terjadi gejala multikolineritas antara variabel independent pada model regresi. Hal ini dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut bebas dari multikolineritas.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 1. Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber: Data Olahan (2023) SPSS Versi 25

Berdasarkan Gambar 1. bahwa tidak ada pola tertentu yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.



Uji Autokorelasi

Tabel 10. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,826 ^a	,682	,676	3,671	1,348

Sumber: Data Olahan (2023) SPSS Versi 25

Dari hasil pengujian autokorelasi menunjukkan nilai *Durbin-Watson* terletak antara -2 dan +2 = -2 < 1.348 < +2. Dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi dalam model regresi pada penelitian ini.

Regresi Linear Berganda

Tabel 11. Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,072	1,827		6,061	0,000
	Stres	0,272	0,053	0,283	5,169	0,000
	Kompensasi	0,597	0,048	0,681	12,459	0,000

Sumber: Data Olahan (2023) SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil perhitungan, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda yaitu sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 11,072 - 0,272X_1 + 0,597X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 11,072. Artinya jika variabel stres kerja dan kompensasi pada PT. Buana Wiralestari Mas Kijang Mill Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar diasumsikan nol (0), maka kinerja karyawan pada PT. Buana Wiralestari Mas Kijang Mill Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar sebesar 11,072.
2. Nilai koefisien (b₁) sebesar 0,272. Jika variabel stres kerja mengalami peningkatan 1 satuan, maka kinerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,272. Begitu sebaliknya, jika variabel stres kerja menurun sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan menurun sebesar 0,272.
3. Nilai koefisien (b₂) sebesar 0,597. Jika variabel kompensasi mengalami peningkatan 1 satuan, maka kinerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,597. Begitu sebaliknya, jika variabel lingkungan kerja menurun sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan menurun sebesar 0,597.



4. Standar error (e) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan.

Uji Hipotesis (Uji t)

Tabel 12. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,072	1,827		6,061	0,000
	Stres	0,272	0,053	0,283	5,169	0,000
	Kompensasi	0,597	0,048	0,681	12,459	0,000

Sumber: Data Olahan (2023) SPSS Versi 25

Dengan demikian diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Stres Kerja. Diketahui $t_{hitung} 5,169 > t_{tabel} 1,288$ dan $Sig\ 0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Artinya stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Buana Wiralestari Mas Kijang Mill Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar.
2. Kompensasi. Diketahui $t_{hitung} 12,459 > t_{tabel} 1,288$ dan $Sig\ 0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Artinya kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Buana Wiralestari Mas Kijang Mill Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar.

Uji F

Tabel 13. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	3517,942	2	1758,971	130,557	0,000 ^b
Residual	1643,690	122	13,473		
Total	5161,632	124			

Sumber: Data Olahan (2023) SPSS Versi 25

Diketahui $F_{hitung} 130,557 > F_{tabel} 3,07$ dengan $Sig\ 0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_a diterima karena F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dimana terdapat pengaruh yang signifikan dan H_o ditolak karena F_{value} lebih kecil dari pada α dimana terdapat pengaruh yang signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Buana Wiralestari Mas Kijang Mill Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 14. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b



Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,826 ^a	0,682	0,676	3,671

Sumber: Data Olahan (2023) SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel 14. dapat diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,682 atau 68,2%. Ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Buana Wiralestari Mas Kijang Mill Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar dipengaruhi oleh stres kerja dan kompensasi sebesar 68,2%. Sedangkan sisanya sebesar 31,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja

Menurut Sinambela (2017) mengatakan bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari tampilan diri, diantaranya emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan. Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} 5,169 > t_{tabel} 1,288$ dan $Sig\ 0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Maka dapat disimpulkan $H1$ diterima, bahwa Stres Kerja ($X1$) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y).

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Helina Amriana (2019) dengan judul penelitian Pengaruh Stres Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bank Sulselbar Cabang Barru. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan stres kerja terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Menurut Hasibuan (2017) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan. Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan $t_{hitung} 12,459 > t_{tabel} 1,288$ dan $Sig\ 0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Maka dapat disimpulkan $H1$ diterima, bahwa Kompensasi ($X2$) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y).

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Any Isvadiari dan Lutfiatul Faudah (2017) dengan judul penelitian Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja

Menurut Sinambela dan Sartan (2019) kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.



Setelah dilakukan F (simultan) berdasarkan hasil hitung statistik diketahui $F_{hitung} 130,557 > F_{tabel} 3,07$ dengan Sig. $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_a diterima karena F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dimana terdapat pengaruh yang signifikan dan H_0 ditolak karena F_{value} lebih kecil dari pada α dimana terdapat pengaruh yang signifikan. Maka Hipotesis 4 diterima, dalam artian stres kerja (X_1), kompensasi (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja (Y) pada PT. Buana Wiralestari Mas Kijang Mill Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Parwoto (2017) dengan judul penelitian Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Surakarta. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan kompensasi, kepemimpinan, dan stres kerja terhadap kinerja.

5. Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh stres kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Pada PT. Buana Wiralestari Mas Kijang Mill Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Buana Wiralestari Mas Kijang Mill Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar dengan menunjukkan nilai bahwa menyatakan $t_{hitung} 5,169 > t_{tabel} 1,288$ dan Sig $0,000 < 0,05$. Selanjutnya variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Buana Wiralestari Mas Kijang Mill Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar dengan menunjukkan nilai bahwa $t_{hitung} 12,459 > t_{tabel} 1,288$ dan Sig $0,000 < 0,05$.

Stres kerja dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Buana Wiralestari Mas Kijang Mill Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar dengan menunjukkan nilai bahwa $F_{hitung} 130,557 > F_{tabel} 3,07$ dengan Sig. $0,000 < 0,05$ dan dengan Nilai Adjusted R Square sebesar 0,682 atau 68,2%. Ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Buana Wiralestari Mas Kijang Mill Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar dipengaruhi oleh stres kerja dan lingkungan kerja sebesar 68,2%. Sedangkan sisanya sebesar 31,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

6. Referensi

- Edison, Emron, dkk. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Handoko, T. Hani. (2014). *Manajemen Perusahaan dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke Empatbelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Helina, Amriana (2019). Pengaruh Stres Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bank Sulselbar Cabang Barru. *Meraja Jurnal*. Vol. 2, No. 1



- Isvadiari, Any dan Lutfiatul Faudah (2017). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri. *Jurnal JIBEKA, Volume 11 No. 1*
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Parwoto (2017). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Surakarta. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan . Vol. 17 No. 2.*
- Sinambela, Lijan Poltak. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijan Poltak dan Sartono Sinambela. (2019). *Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran dan Implikasi Kinerja*. Cetakan Ke Satu. Depok: Rajawali Pers.
- Veithzal Rivai Zainal, dkk. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Depok: Rajawali Pers.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Jakarta: RajaGrafindo Persada.