

Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Cita Intrans Selaras

Sirajul Ulum*)
Budi Wahono**)
Khalikussabir***)

Email: nurmahfud786@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

Human resources are an important component in the continuity of the company so it is necessary to conduct research related to employee performance. In this study, employee performance is influenced by workload, work stress and compensation, so this research was conducted to determine the effect of workload, work stress and compensation on employee by performance

the purpose of this research is to know that workload, work stress, and compensation have a (simultaneous) effect on employee performance and to know the individual (partial) effect of the independent variable on the dependent variable, namely the effect of workload on employee performance, work stress on employee performance, compensation on employee performance with quantitative research methods, associative approach, instrument test, classical assumption test, normality test, multiple linear regression analysis test, hypothesis test and R2 coefficient of determination test with the results of the research showing that simultaneously there is a positive and significant influence simultaneously on employee performance, workload (X1) partially has a significant positive effect on employee performance, work stress (X2) partially has an insignificant positive effect on employee performance, compensation (X3) partially has no significant negative effect on employee performance

companies can maintain policies that are currently carried out, add variables or develop existing indicators in research.

Keywords: workload, work stress, compensation and employee performance

Pendahuluan

Pada era *society* 5.0, teknologi menjadi bagian yang tidak bisa dipisahkan dengan manusia dalam melakukan pekerjaan, namun meskipun kemajuan teknologi yang begitu modern juga harus diimbangi dengan sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan dalam menggunakan alat dengan semestinya, dalam suatu perusahaan manusia tetap menjadi prioritas utama dalam mengoperasikan fasilitas tersebut, teknologi yang demikian modern diciptakan untuk membantu pekerjaan manusia untuk bisa efektif dan efisien. Perusahaan punya beberapa sumber daya sebagai komponen penting didalamnya diantaranya yaitu sumber daya manusia, sumber daya modal dan sumber daya alam. Salah satu bagian dari sumber daya itu mempunyai power mempengaruhi kinerja ataupun output perusahaan yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset dari perusahaan yang memiliki pemikiran, kepekaan dan sikap sehingga jika dikelola dengan baik akan memberikan dampak yang positif terhadap organisasi.

Sumber daya manusia menjadi peran utama dalam perusahaan dan yang paling rumit untuk ditangani, keputusan yang tidak tepat berkaitan pada problem sumber daya manusia akan berefek terhadap pencaain karyawan dan berakibat tujuan perusahaan sulit tercapai, maka dari itu setiap perusahaan selalu melakukan evaluasi, pelatihan dan berbagai cara untuk memiliki sumber daya yang berkualitas dan sesuai dengan standard yang diperlukan oleh perusahaan, dengan banyaknya sumber daya manusia yang membutuhkan pekerjaan atau pengangguran sehingga banyak juga para pekerja perusahaan yang tidak terlalu melihat berapa besaran gaji yang akan ia terima di perusahaan, walau demikian perusahaan tetap membutuhkan karyawan yang sesuai standard perusahaan, dikarenakan alasan ini, pemberdayaan manusia haruslah memiliki keterampilan dan kemampuan yang dapat mendorong dalam mengefektifkan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan kemampuannya yang sesuai dan kualitas yang mumpuni sehingga sumber daya manusia mampu mengerjakan berbagai kewajibannya dengan efektif dan efisien, maka hal ini akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Apabila kinerja karyawan menurun, akan berefek negatif pada perusahaan.

(Lukito & Alriani, 2018). dalam penelitiannya menyatakan “beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan artinya dalam penelitian ini beban kerja yang semakin rendah akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Rumawas dkk, 2018) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, jika karyawan memiliki stres kerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab maka pencapaian pegawai akan menurun. Dengan demikian perlu garis bawahi faktor faktor yang punya kontribusi terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan memiliki peranan penting didalam organisasi untuk mencapai keberhasilan organisasi. Kinerja karyawan merupakan tingkat pencapaian hasil dari karyawan dengan melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam organisasi, kinerja memiliki pengaruh penting, sehingga suatu organisasi perlu memperhatikan kualitas sumber daya manusia agar dapat menghasilkan kinerja yang diharapkan pada kayawannya. Kinerja juga dapat dijadikan sebagai kajian terhadap pencapaian organisasi dalam melakukan evaluasi untuk meningkatkan kualitas karyawan, untuk meningkatkan kinerja dari karyawan. Organisasi atau perusahaan perlu mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam pekerjaannya antara lain beban kerja, stres kerja dan kompensasi. Beban kerja merupakan tugas atau tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan oleh organisasi dan sudah ditentukan sejak karyawan masuk ke sebuah organisasi, beban kerja juga meliputi apa saja yang dilakukan oleh karyawan pada saat jam kerja. kerjaan pegawai sudah ditentukan dalam bentuk standar kebijakan perusahaan menurut jenis pekerjaannya, dengan kebijakan terkait penugasan perusahaan perlu memahami kualitas pegawainya agar dapat memberikan pekerjaan yang sesuai.

pekerjaan yang dilakukan dengan perasaan yang bahagia dalam melakukan tugas dan tanggung jawab tidak akan menimbulkan tekanan serta dapat meningkatkan kinerjanya (Adityawarman, 2016). Beban kerja diketahui sebagai salah satu faktor yang berkontribusi terhadap kinerja karyawan. Beban kerja pada Pemendagri Nomor 12 Tahun 2008 Tentang Pedoman Analisis Beban Kerja di Lingkungan Departemen Negeri dan Pemerintah Daerah didefinisikan sebagai banyaknya volume bekerja hitungan waktu yang harus dikerjakan oleh karyawan. Tingginya tuntutan dalam waktu kerja diidentifikasi sebanding dengan beban kerja karyawan, oleh karena itu diperlukan pengaturan pendistribusian pekerjaan serta waktu kerja yang tepat, maka kemudian karyawan tidak memiliki beban kerja yang tinggi. Beban kerja yang semakin tinggi akan memiliki pengaruh yang menimbulkan tekanan psikis terhadap karyawan dan mengakibatkan stres. Stres diketahui

sebagai kondisi negatif pada psikis dan mental pada individu sehingga menimbulkan problem pada orang yang terdampal.

Stres melekat kepada diri seseorang dan dapat timbul setiap saat hal ini berkaitan langsung dengan pikiran setiap orang yang tidak dapat dihindarkan. Manusia akan cenderung mengalami stres ketika ia tidak mampu menafsirkan secara tepat antara keinginan dengan kenyataan yang ada, baik kenyataan yang ada di dalam maupun diluar dirinya. Penyebab stres ini sendiri didapatkan ketika manusia tidak memahami kemampuan pada dirinya sehingga mengalami ketegangan dalam arah pemikirannya, ketidakmampuan untuk mengambil keputusan inilah yang akan menimbulkan frustrasi, konflik, gelisah, dan rasa bersalah yang merupakan sebab dasar stres, ketika stres dialami oleh pegawai tentunya akan berdampak negatif terhadap organisasi yang bersangkutan karena kinerja yang dihasilkan dapat menurun. Stres kerja merupakan stres yang dialami karyawan yang diakibatkan oleh tekanan dalam melakukan pekerjaan, hal ini biasanya disebabkan oleh ketidaksesuaian bidang kerja yang diberikan terhadap karyawan sehingga menjadi beban kerja. Beban kerja yang tinggi yang tidak sebanding dengan kemampuan kerja karyawan mengakibatkan tekanan terhadap seseorang dalam menjalankan aktifitasnya, hal ini terjadi dikarenakan dalam kondisi tersebut banyak hal yang dipikirkan dan tidak fokus dalam tugasnya sebagai karyawan perusahaan. Stres kerja pada karyawan diidentifikasi berkontribusi terhadap pencapaian karyawan, termasuk penurunan kerja, hubungan dengan atasan dan rekan sejawatnya. Adapun hal yang penting pada saat seseorang bekerja ialah dengan memperhatikan kompensasi yang ia dapatkan dari perusahaan, tidak sedikit karyawan yang rela mengambil lembur kerja yakni bekerja diluar jam kerja untuk menambah pemasukan uang sehingga ia rela menambah beban kerja yang telah ditetapkan perusahaan, dan untuk hal ini bahwa karyawan menambah beban kerja dengan keinginannya tanpa pemaksaan dari perusahaan.

Kompensasi ialah apapun yang didapatkan oleh karyawan dari perusahaan baik berupa finansial ataupun nonfinansial, kompensasi finansial berupa gaji, upah dan intensif sedangkan yang nonfinansial berupa penghargaan, liburan, apresiasi dan kepercayaan dari perusahaan. Kompensasi merupakan hal utama yang ingin dicapai oleh seseorang ketika masuk ke tempat kerja, kompensasi yang sebanding dengan beban kerja karyawan akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan sebaliknya jika beban kerja tidak sebanding dengan kompensasi maka akan menimbulkan hal negatif terhadap karyawan.

Tinjauan Teori

Kinerja Karyawan

Menurut (Robbins, 2006) kinerja adalah pencapaian yang optimal sesuai dengan potensi yang dimiliki seorang pegawai yang selalu menjadi perhatian pimpinan organisasi menurut (Jufrizen, 2016) kinerja adalah hasil kerja karyawan baik dari segi mutu maupun kuantitas dalam melakukan dan menyelesaikan tanggung jawab yang ada kepada karyawan tersebut oleh atasan atau pimpinannya berdasarkan jabatan dalam perusahaan

Beban Kerja

menurut (Munandar 2001:383). Beban kerja adalah keadaan kerja dengan uraian pekerjaan yang harus dicapai dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja memiliki perbedaan lebih lanjut menjadi beban kerja yang berlebihan/terlalu sedikit, yang dihasilkan dari terlalu banyak/terlalu sedikit tugas yang diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan pada waktu tertentu. Menurut Dhania (2010:16) Beban kerja adalah

kelompok atau rangkaian kegiatan yang harus dilakukan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu

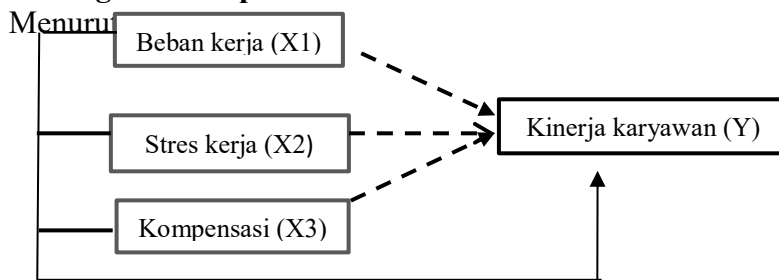
Stres Kerja

Stres bisa timbul jika seseorang mengalami beban atau tugas yang menumpuk, ketika seseorang tidak memiliki kemampuan dalam mengatasi tugasnya, maka tubuhnya tidak berkemampuan merespon job tersebut, sehingga seseorang dapat mengalami stres (Hidayat, 2011) Menurut (Rivai & Sagala, 2011: 1008) stres kerja didefinisikan sebagai keadaan tegang yang menimbulkan gangguan fisik dan psikologis yang menghubungkan emosi, proses berpikir dan keadaan pekerja.

Kompensasi

Menurut (Samsudin, 2010 :187). Kompensasi adalah pemberian balas jasa baik secara langsung dalam bentuk uang (finansial) maupun tidak langsung dalam bentuk balas jasa (non finansial). (Handoko, 2011: 155) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai imbalan atas pekerjaannya

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Keterangan:

-----> : Parsial
 -----> : Simultan

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pada kerangka konseptual diatas, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

- H1 :Adanya pengaruh beban kerja, stres kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan
- H2 :Adanya pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan
- H3 :Adanya pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan
- H4 :Adanya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam peneltian ini yaitu penelitian kuantitatif dimana penelitian kuantitatif merupakan peneliitian yang dalam analisisnya berdasarkan kepada data numerika;(angka) serta diolah melalaui metode statistika. Berdasarkan sumber lain penelitian kuantitatif bisa diartikan sebagai jenis penelitian yang lebih menitikberatkan data empiris serta pengolahan datanya melalui hitungan angka. Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif dimana pendekatan

asosiatif merupakan pendekatan yang dilakukan terhadap dua variabel atau lebih guna mengetahui hubungan atau pengaruh antar variabel yang satu dengan yang lainnya. Populasi pada penelitian ini yakni 38 orang karyawan PT. Cita Intrans Selaras dengan menggunakan sampel jenuh karena populasi kurang dari 100 responden sehingga keseluruhan populasi dijadikan sampel

Definisi Operasional Variabel

Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan merupakan pencapaian yang dihasilkan oleh individu karyawan atau kelompok dengan melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan sesuai dengan jabatan atau kewenangannya dalam perusahaan. Indikator kinerja karyawan menurut (Ronnins, 2016) antara lain sebagai berikut:

1. Kuantitas
2. Kualitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektifitas
5. kemandirian

Beban Kerja (X1)

Beban Kerja merupakan apa saja yang dilakukan karyawan yang masih berkaitan dengan perusahaan baik itu kelebihan beban kerja (*overload*) atau kekurangan beban kerja (*work underload*). tanggung jawab tersebut telah ditetapkan oleh perusahaan. Menurut koesomoewidjojo indikator beban kerja antara lain:

1. Target yang harus dicapai
2. Kondisi pekerjaan
3. Target yang harus dicapai

Stres Kerja (X2)

Stres kerja adalah keadaan seseorang yang dimana ia merasakan perasaan tekanan pada dirinya disebabkan oleh tekanan baik pada fisik atau psikis yang dapat mengganggu pola pikir dan perilaku pada setiap orang Biasanya berasal dari tingkat tekanan yang diterima individu dari perusahaan. Indikator stres kerja menurut (Robbin, 2007) sebagai berikut:

1. Psikologis
2. Fisik
3. Perilaku

Kompensasi (X3)

Kompensasi yaitu balas jasa perusahaan terhadap karyawan baik itu finansial ataupun non finansial yang diberikan kepada karyawan atas kontribusinya terhadap perusahaan. Menurut (Umar, 2017) indikator kompensasi sebagai berikut:

1. Gaji
2. Insentif
3. Bonus

Hasil Penelitian**Uji Instrumen****Uji Validitas**

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui kelayakan butir butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel, daftar pertanyaan ini pada umumnya mendukung suatu kelompok variabel tertentu. Menurut sujarweni (2015) uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan di uji validitasnya. Hasil r hitung kita bandingkan dengan r tabel dimana $df=n-2$ dengan sig 5% jika r tabel $< r$ hitung maka bisa dikatakan valid.

Tabel 1. Uji Validitas

No	Pernyataan		R hitung	R tabel	Probabilitas	Keterangan
1	Beban kerja (X1)	beban kerja X1.1	0,674	0,413	0,000<0,05	Valid
2		Beban kerja X2.1	0,584	0,413	0,000<0,05	Valid
3		Beban kerja X3.1	0,679	0,413	0,000<0,05	Valid
4		Beban kerja X4.1	0,657	0,413	0,000<0,05	Valid
5		Beban kerja X5.1	0,677	0,413	0,000<0,05	Valid
6		Beban kerja X6.1	0,475	0,413	0,003<0,05	Valid
1	Stres kerja (X2)	Stres kerja X1.2	0,860	0,413	0,000<0,05	Valid
2		Stres kerja X2.2	0,635	0,413	0,000<0,05	Valid
3		Stres kerja X3.2	0,699	0,413	0,000<0,05	Valid
4		Stres kerja X4.2	0,608	0,413	0,000<0,05	Valid
5		Stres kerja X5.2	0,541	0,413	0,000<0,05	Valid
6		Stres kerja X6.2	0,610	0,413	0,000<0,05	Valid
1	Kompensasi (X3)	Kompensasi X1.3	0,511	0,413	0,001<0,05	Valid
2		Kompensasi X2.3	0,646	0,413	0,000<0,05	Valid
3		Kompensasi X3.3	0,827	0,413	0,000<0,05	Valid
4		Kompensasi X4.3	0,811	0,413	0,000<0,05	Valid
5		Kompensasi X5.3	0,724	0,413	0,000<0,05	Valid
6		Kompensasi X6.3	0,689	0,413	0,000<0,05	Valid
1	Kinerja (Y)	Kinerja Y1	0,525	0,413	0,001<0,05	Valid
2		Kinerja Y2	0,889	0,413	0,000<0,05	Valid
3		Kinerja Y3	0,782	0,413	0,000<0,05	Valid
4		Kinerja Y4	0,815	0,413	0,000<0,05	Valid
5		Kinerja Y5	0,678	0,413	0,000<0,05	Valid
6		Kinerja Y6	0,587	0,413	0,000<0,05	Valid
7		Kinerja Y7	0,606	0,413	0,000<0,05	Valid
8		Kinerja Y8	0,669	0,413	0,000<0,05	Valid

Sumber: Data Primer diolah 2022

Dari tabel 1 diatas dapat diketahui nilai R hitung lebih besar dari pada nilai R tabel sehingga dapat disimpulkan pada uji validitas keseluruhan item pernyataan valid

Uji Reliabilitas

Menurut Sujarweni (2015:192) Reliabilitas (keandalan) merupakan ukuran suatu konsistensi item pernyataan terhadap responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk pertanyaan dengan objek penelitian sama maka dihasilkan jawaban relatif sama yang disusun dalam suatu bentuk kuisioner

Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Jika nilai Alpha $> 0,60$ maka dapat dikatakan reliabel

Tabel 2. Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Nilai	Keterangan
1	Kinerja karyawan	0,60	0,627	Reliabel
2	Beban kerja		0,746	Reliabel
3	Stres kerja		0,839	Reliabel
4	Kompensasi		0,850	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah 2022

Dari tabel 2 di atas dapat diketahui bahwa nilai keseluruhan variabel lebih besar dari pada cronbach alpha sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel reliabel.

Uji Normalitas

Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik. Uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan *Test Normality Kolmogorov-Smirnov*, menurut Santosa (2012:393) dasar pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan probabilitas (*Asymtotic Significanted*), yaitu:

- Jika probabilitas > 0,05 maka distribusi dari model regresi adalah normal.
- Jika probabilitas < 0,05 maka distribusi dari model regresi tidak normal.

Tabel 3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.90594873
Most Extreme Differences	Absolute	.110
	Positive	.105
	Negative	-.110
Kolmogorov-Smirnov Z		.678
Asymp. Sig. (2-tailed)		.748

Sumber: SPSS 2020

Dari tabel 3 diketahui nilai Asymp sig yaitu $0,748 > 0,05$ artinya dapat disimpulkan bahwa pada tabel tersebut data terdistribusi normal

Uji Asumsi Klasik

Uji multikolinieritas

Menurut Sujarweni (2015:158) Uji multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Pengambilan keputusan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Jika nilai tolerance > 0,10 atau VIF yang dihasilkan diantara 1-10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4. Uji MultikolinearitasCoefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Beban kerja	.902	1.109
Stres kerja	.774	1.293
Kompensasi	.706	1.416

Sumber: SPSS 2020

Pada tabel 4 dapat diketahui nilai tolerance beban kerja $0,902 > 0,10$ nilai tolerance stres kerja $0,774 > 0,10$ nilai tolerance kompensasi $0,706 > 0,10$ dan nilai VIF berkisar di angka 1-10 maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen tidak terdapat multikolinearitas

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi tidak kesamaan Variabel dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Pengambilann keputusan jika nilai sig $> 0,05$ maka data tidak terkena heteroskedastisitas

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-.072	.126		-.575	.569
X1	.160	.083	.320	1.919	.063
X2	-.009	.040	-.040	-.219	.828
X3	-.069	.058	-.221	-1.197	.240

Sumber:SPSS 2020

Pada tabel 5 di atas dapat diatas dapat diketahui bahwa nilai sig X1 $0,63 > 0,05$ nilai sig X2 $0,828 > 0,05$ dan nilai sig X3 $0,240 > 0,05$ maka dapat disimpulkan pada model regresi ini tidak terjadi heterokedastisitas

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Uji Regresi Linear Berganda
Coefficient^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14.247	6.102		2.335	.026
BEBAN KERJA	.722	.201	.547	3.599	.001
STRES KERJA	.112	.171	.108	.657	.516
KOMPENSASI	-.061	.168	.063	.365	.718

Sumber:SPSS 2020

$$Y = 14,247 + 0,722x_1 + 0,112x_2 - 0,061x_3$$

Keterangan :

- 1) Konstanta sebesar 14,247 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel independen dianggap konstan maka kinerja pegawai PT. Cita Intrans Selaras 14,247.
- 2) X1 sebesar 0,722 dengan arah pengaruh positif menunjukkan bahwa. Apabila beban kerja meningkat maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,722 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
- 3) X2 sebesar 0,112 dengan arah pengaruh positif menunjukkan bahwa apabila stres kerja meningkat maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,112 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

4) X3 sebesar -0,061 dengan arah pengaruh negatif menunjukkan bahwa apabila kompensasi meningkat maka akan menurunkan kinerja karyawan sebesar -0,061 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

Uji Hipotesis

Uji f Simultan

Tabel 7. Uji f Simultan
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	127.894	3	42.631	4.639	.008 ^b
Residual	312.448	34	9.190		
Total	440.342	37			

Sumber:SPSS 2020

Pada tabel 6 bisa dilihat bahwa nilai F adalah 4,639, kemudian nilai sig nya adalah 0,008. Taraf signifikan yang digunakan adalah 5%, uji dua pihak dan dk = n-k-1. Berdasarkan tabel diatas diperoleh F hitung untuk variabel beban kerja, stres kerja dan kompensasi sebesar 4,639 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan dk = n-k-1 (38-3-1=34), di peroleh F tabel 2,883. Jika F hitung > F tabel maka didapat pengaruh antara beban kerja, stres kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, didalam hal ini F hitung 4,639 > F tabel 2,883. Ini berarti terdapat pengaruh antara beban kerja, stres kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Cita Intrans Selaras. Selanjutnya terlihat pula nilai sig adalah 0,008 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,008 < 0,05, sehingga H0 di tolak ini berarti ada pengaruh positif yang signifikan antara beban kerja, stres kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Cita Intrans Selaras. Pada penelitian ini beban kerja, stres kerja dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Uji t Parsial

Tabel 8. Uji t Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14.247	6.102		2.335	.026
BEBAN KERJA	.722	.201	.547	3.599	.001
STRES KERJA	.112	.171	.108	.657	.516
KOMPENSASI	-.061	.168	-.063	-.365	.718

Sumber:SPSS 2020

Dari tabel 7 diatas dapat diketahui bahwa variabel beban kerja dengan nilai t hitung sebesar 3,599 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan dk = n-2 (38-2= 36), di peroleh t tabel 1,688. Jika t hitung > t tabel maka terdapat pengaruh antara X terhadap Y, demikian juga sebaliknya jika t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh antara X terhadap Y, didalam hal ini t hitung beban kerja (X1) 3,599 > t tabel 1,688. Ini berarti terdapat pengaruh positif signifikan antara beban kerja dengan kinerja karyawan, stres kerja (X2) dengan nilai t hitung sebesar 0,657 < t tabel 1,688. Ini berarti terdapat pengaruh positif tidak signifikan antara stres kerja dengan kinerja karyawan artinya jika stres kerja meningkat maka kinerja meningkat, kompensasi (X3) dengan nilai t hitung sebesar -0,061 <

t tabel 1,688. Ini berarti terdapat pengaruh negatif tidak signifikan antara kompensasi dengan kinerja karyawan maka jika kompensasi meningkat maka kinerja menurun.

Koefisien Determinansi R^2

Tabel 9. Koefisien Determinansi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	.539 ^a	.290	.228	3.031

Sumber:SPSS 2020

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai R sebesar 0,539 atau 53,9% yang berarti hubungan keeratan antara kinerja karyawan dengan variabel bebasnya yaitu beban kerja, stres kerja, dan kompensasi adalah sedang. Pada nilai R-Square dalam penelitian ini sebesar 0,228 yang berarti 22,8% variabel bebas beban kerja, stres kerja dan kompensasi mampu menjelaskan variabel terikat kinerja karyawan sebesar 22,8% sisanya 67,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan oleh peneliti pada penelitian ini. kemudian *standard error of the estimate* disebut juga standard deviasi dalam penelitian ini adalah sebesar 3,031 dimana semakin kecil standard deviasi berarti model semakin baik.

Implikasi Hasil Penelitian

Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan secara Simultan

Berdasarkan hasil penelitian F hitung $4,639 > F$ tabel 2,883. Ini berarti terdapat pengaruh antara beban kerja, stres kerja dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig $0,008 < 0,05$, sehingga H_0 di tolak dan H_a diterima ini berarti ada pengaruh positif yang signifikan antara beban kerja, stres kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan secara simultan. Pada penelitian ini beban kerja, stres kerja dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Maria (2022), Apni (2022) dengan hasil penelitian menyimpulkan bahwa “beban kerja, stres kerja dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan”.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ini t hitung $3,599 > t$ tabel 1,688. berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig $0,001 < 0,05$, sehingga H_0 di tolak dan H_a diterima ini berarti ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara beban kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini terjadi karena beban kerja yang terjadi di PT. Cita Intrans Selaras itu datangya dari jumlah orderan yang masuk terhadap perusahaan sehingga beban kerja tersebut juga dijadikan sebagai tujuan dari pada perusahaan PT. Cita Intrans Selaras. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Bestari (2021), Simanjuntak dkk (2021), dan Neksen dkk (2021) yang dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa “beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan”.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ini t hitung $0,657 < t$ tabel 1,688. Ini berarti secara parsial terdapat pengaruh positif tidak signifikan antara stres kerja dengan kinerja

karyawan dengan nilai sig 0,516 > 0,05, sehingga H_0 di terima dan H_a di tolak berarti terdapat pengaruh positif tidak signifikan antara stres kerja dengan kinerja. Hal ini terjadi karena karyawan pada PT. Cita Intrans Selaras menyukai tantangan atau ketika ada tekanan ia mampu menjadikannya motivasi dalam melaksanakan pekerjaan. Hasil Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Melinia (2022), Maison dkk (2021), dan Septianingsih dkk (2022) yang menyimpulkan bahwa “stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan”.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil ini t hitung $-0,365 < t$ tabel 1,688. Ini berarti terdapat pengaruh negatif tidak signifikan antara kompensasi dengan kinerja karyawan dengan nilai sig 0,718 > 0,05, sehingga H_0 di terima dan H_a di tolak ini berarti terdapat pengaruh negatif tidak signifikan antara kompensasi dengan kinerja karyawan. Hal ini terjadi karena ada beberapa karyawan yang pernah merasakan gajinya menunggang dan tidak cukup untuk mencukupi kebutuhannya dalam sebulan. Hasil penelitian yang saya lakukan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh, Pancasasti (2022), Setiana (2022) Latief dkk (2018) yang menyimpulkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Simpulan

1. Beban kerja, stres kerja, dan kompensasi memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cita Intrans Selaras
2. Beban kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cita Intrans Selaras
3. Stres kerja secara parsial memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cita Intrans Selaras.
4. Kompensasi secara parsial memiliki pengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cita Intrans Selaras

Keterbatasan

1. Objek penelitian hanya di fokuskan pada variabel beban kerja, stres kerja dan kompensasi yang menjadi variabel independen terhadap kinerja karyawan yang mana terdapat variabel yang bisa digunakan sebagai variabel independennya antara lain: Kepemimpinan, Motivasi, Kemampuan Kerja dan Disiplin Kerja
2. Kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya

Saran

1. Perusahaan perlu memiliki target yang tinggi dengan kualitas karyawan saat ini dan selalu memperhatikan apa yang menjadi masalah pada karyawan.
2. Sebaiknya pimpinan terus memperhatikan pemberian beban kerja yang sesuai dengan kemampuan dan keahlian pegawai,
3. Sebaiknya peneliti selanjutnya menambahkan variabel lain misalnya dengan memasukkan variabel lain seperti disiplin kerja, pengembangan karir, dan motivasi kerja atau dapat juga mengembangkan indikator-indikator dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Referensi

- Handoko, T.Hani. 2011. Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hidayat, AAA., (2011), Pengantar konsep dasar keperawatan, Salemba Medika, Jakarta
- Husein Umar. 2007, Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Jufrizen, J. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Socfin Indonesia Medan. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis
- Koesomowidjojo, S.M. 2017. Analisis Beban Kerja. Raih Asa Sukses, Jakarta
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo
- Robbins, 2016 Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan, Penerbit Gaya Media
- Samsudin, Sadili. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : CV. Pustaka Setia.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2015. Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi, 33. Yogyakarta: Pustaka Baru Press

Jurnal

- Adityawarman, dkk. 2016. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot. Jurnal Manajemen dan Organisasi. Vol.6, No.1
- Dhini, Rama Dhania. 2010. Pengaruh Stres kerja, Beban kerja terhadap Kepuasan kerja. Universitas Muria Kudus. Jurnal Psikologi
- Latief abdul dkk (2021) Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS)
- Sari permata, (2022) Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Shinko Plantech Banten, 1 (11)
- Neksen alpin dkk (2021) Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera, 2 (3)
- Simanjuntak dkk (2022), Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Marga (persero) tbk Cabang Belmera, 19 (2) 40
- Septia namira dkk (2022) Pengaruh Stres Kerja dan Workife Balanced Terhadap Kinerja Karyawan Hotel The Lagoon Manado 4 (1)

Sirajul ulum*) Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Budi Wahono) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma**

Khalikussabir*) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma**