

Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bosowa Berlian Motor

The Influence of Compensation, Job Satisfaction and Stress on Employee Performance at PT. Bosowa Berlian Motor

Andi Nur Ramadani, HerminawatyAbubakar, Indrayani Nur

Pogram Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bosowa

*Correspondent author email: a.nurramadani99@gmail.com

Diterima: 11 Mei 2023 / Disetujui: 30 Agustus 2023

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh Kompensasi, Kepuasan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bosowa Berlian Motor. Data dari penelitian ini diperoleh dari penyebaran kuesioner terhadap karyawan pada PT. Bosowa Berlian Motor yang bersedia menjadi responden peneliti. Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder dengan cara melakukan penelitian langsung di lapangan dengan memberikan kuesioner/lembar pernyataan kepada 41 responden karyawan pada PT Bosowa Berlian Motor dan bersedia menjadi responden. Hasil penelitian menunjukkan ada dampak positif dan besar dari gaji pada eksekusi pekerja. Nilai ini dikonfirmasi dengan melihat nilai thitung>ttable (0,067 > 2,026) dengan arti 0,947 . Mengingat hasil ini, sangat baik dapat dilihat bahwa remunerasi (X1) jelas mempengaruhi eksekusi pekerja (Y) dan ada dampak positif dan kritis dari remunerasi pada pelaksanaan perwakilan. Nilai ini dibuktikan dengan melihat nilai thitung>ttable (3.120 > 2.026) dengan arti 0.003. Mengingat hasil ini cenderung terlihat bahwa pemenuhan (X2) secara tegas mempengaruhi eksekusi perwakilan (Y).

Kata Kunci: Kepuasan, Kompensasi, Stres Kerja, Kinerja Pegawai, Bosowa Berlian Motor

Abstract: This research aims to find out and analyze the influence of Compensation, Job Satisfaction and Stress on Employee Performance at PT. Bosowa Berlian Motor. Data from this research were obtained from distributing questionnaires to employees at PT. Bosowa Berlian Motor who is willing to be a research respondent. This research uses primary and secondary data by conducting direct research in the field by giving questionnaires/statement sheets to 41 employee respondents at PT Bosowa Berlian Motor who are willing to be respondents. The research results show that there is a positive and large impact of salary on worker execution. This value is confirmed by looking at the tcount>ttable value (0.067 > 2.026) with the meaning of 0.947. Considering these results, it can be seen very well that remuneration (X1) clearly influences worker execution (Y) and there is a positive and critical impact of remuneration on representative execution. This value is proven by looking at the value tcount>ttable (3.120 > 2.026) with the meaning of 0.003. Considering these results it tends to appear that the fulfillment of (X2) decisively influences the execution of the representative (Y).

Keywords: Satisfaction, Compensation, Job Stress, Employee Performance, Bosowa Berlian Motor



This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license

A. PENDAHULUAN

Persaingan industri yang semakin ketat sering kali masalah yang membuat organisasi gagal. Untuk mengantisipasi hal ini, organisasi membutuhkan aset manusia yang besar. Kita harus memahami bahwa sangat mungkin dari sumber daya manusia mencapai tujuan organisasi adalah untuk membingkai sumber daya manusia. HR adalah sumber daya yang paling signifikan untuk sebuah organisasi dan pada dasarnya mengisi sebagai pendorong gerakan dari setiap jenis dalam organisasi. Organisasi dapat bergerak untuk mencapai tujuan mereka. SDM adalah sumber daya utama untuk mengatur, mengoordinasikan, mengarahkan, dan memindahkan aset yang berbeda dalam suatu organisasi, sehingga diperlukan administrasi yang sah, terutama SDM. Jika suatu organisasi menjalankan kewajibannya dengan tepat, itu akan mempengaruhi pameran perusahaan. Sumber daya yang diklaim oleh organisasi sangat terbatas, sehingga organisasi diharapkan memiliki opsi untuk memperdayakan dan meningkatkan untuk mencapai tujuannya dan mengikuti kehidupannya. SDM adalah salah satu keunggulan atas organisasi dalam produktivitas, kecukupan dan kemampuan beradaptasi organisasi

dalam mencapai tujuannya. Tujuan organisasi akan tercapai ketika pekerja memperoleh posisi pemenuhan yang benar untuk membentuk organisasi menjadi lebih baik. Permintaan tugas yang ada dalam suatu organisasi adalah salah satu alasan yang berat pada pekerja karena itu yang membuat stres. Jika perwakilan sebagai individu tidak dapat dengan cepat berubah, ia akan melihat ini sebagai ketegangan yang membahayakan dirinya dan setelah beberapa waktu dapat menyebabkan tekanan bagi pekerja yang bersangkutan.

Karyawan yang suka menikmati kepuasan diluar pekerjaan lebih khawatir tentang Stres kerja, stres kerja adalah salah satu masalah yang harus dikelola organisasi sehingga karyawan dapat terbuka untuk menciptakan pekerjaan yang berkualitas. Stres menyebabkan ketidakteraturan dalam kehidupan seseorang, karena menyebabkan kesengsaraan dan akibatnya membahayakan kesejahteraan organisasi, kesehatan dan perilaku. Alasan tekanan kerja disebut stress kerja, yang dapat berupa konflik di lingkungan kerja. (Warraich et al., 2014).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh Kompensasi, Kepuasan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bosowa Berlian Motor.

B. METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian pada PT. Bosowa Berlian Motor Makassar yang beralamat di jalan Urip Sumoharjo No. 266 Makassar dimana perusahaan ini bergerak dibidang penjualan mobil Mitsubishi. Penelitian dilakukan bulan Mei sampai dengan Juli 2022. Populasi dalam penelitian ini adalah perwakilan dari PT. Bosowa Berlian Motor Makassar berjumlah 700 orang kemudian, pada saat itu, diasumsikan bahwa yang digunakan sebagai contoh dalam penelitian ini adalah pekerja di PT. Bosowa Berlian Motor Makassar ke atas dari 41 orang. Jumlah tes terlihat mengingat divisi HRD (Pengembangan Sumber Daya Manusia) dan divisi fungsional, pilihan divisi ini dengan alasan bahwa divisi ini memiliki tawaran dan kewajiban yang sangat besar dan sering mendapatkan periode kerja yang lebih lama. Berbagai kekambuhan langsung digunakan untuk penelitian ini karena menggunakan lebih dari satu variabel otonom (Ghozali, 2018).

Metode analisis berupa 1) Kualitatif Deskriptif yakni metode penelitian ini adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu Menurut Sugiyono (2017). Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk analisis data 35 dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. 2) Analisis Regresi Linear Berganda yakni menurut Sugiyono (2017) mengemukakan analisis regresi linier berganda digunakan untuk melakukan prediksi, bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikkan atau diturunkan nilainya. Analisis ini digunakan dengan melibatkan dua atau lebih variabel bebas antara variabel dependen (Y) dan variabel independen (X1, X2, dan X3), cara ini digunakan untuk mengetahui kuatnya hubungan antara beberapa variabel bebas secara serentak terhadap variabel terkait dan dinyatakan dengan rumus. Sugiyono (2014) merumuskan analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta, merupakan nilai terikat yang dalam hal ini adalah Y pada saat variabel independennya 0 (X1 X2 X3=0)

$\beta_1 - \beta_2$ = Koefisien regresi yang akan ditaksir

X1 = Stres Kerja yang merupakan variabel ke-1

X2 = Kompensasi merupakan variabel ke-2

X3 = Kepuasan yang merupakan variabel ke-3

e = error term (tingkat kesalahan)

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji simultan (Uji F), uji persial (Uji t) dan determinasi (R²). Penelitian ini dilakukan dengan SPSS (Statistical Product and Service Solution) untuk mengolah dan menganalisis data begitupun dengan uji validitas dan uji reabilitas.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, penggangguannya atau residual memiliki distribusi yang khas atau normal. Jika signifikansi $> 0,05$ maka distribusi data bisa dikatakan khas atau normal (Ghozali, 2013). Nilai signifikasinya adalah 0,200. Oleh karena itu nilainya signifikasinya lebih besar daripada 0,05 maka data diatas distribusinya normal. Dengan demikian uji asumsi normalitas dianggap terpenuhi dalam regresi penelitian ini.

Uji multikolinearitas sangat penting mengingat fakta bahwa itu digunakan untuk memastikan bahwa tidak terdapat hubungan antara faktor indikator satu dengan yang lainnya. Dalam ulasan ini, ada tidaknya multikolinearitas dilihat melalui nilai VIF (Variance Inflation Factor), di mana dengan asumsi nilai nilai VIF dibawah 10, cenderung dianggap tidak ada efek samping multikolinearitas. Variabel X1 memiliki nilai ketahanan (tolerance) sebesar 0,340 , Variabel X2 memiliki nilai ketahanan (tolerance) sebesar 0,407 , dan variabel X3 memiliki nilai ketahanan (tolerance) sebesar 0,530. Dan memiliki nilai VIF 47 X1 Sebesar 2,942 , VIF X2 Sebesar 2,458 dan VIF X3 sebesar 1,886 lebih kecil dari jangkaun batas maksimum 10. Ini menyiratkan berarti dalam model persamaan regresi lolos dari multikolinearitas sehingga informasi dapat digunakan dalam penelitian.

Heteroskedastisitas adalah tidak konstannya varian. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan varians dari residual satu pengamatan, ke pengamatan yang lain, jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda maka di sebut heteroskedastisitas (Ghozali, 2013), model regresi yang baik adalah tidak terjadinya heteroskedastisitas. Pengujian ini dilakukan dengan perbandingan nilai signifikan t dengan $\alpha = 0,05$. Jika nilai signifikansi t hitung lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ maka terjadi heteroskedastisitas, sebaliknya jika nilai t hitung lebih besar dari $\alpha = 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Nilai signifikan t $> 0,05$. Variabel X1 memiliki nilai sig t hitung sebesar 0,345 lebih besar dari batas maksimum sebesar 0,05 sehingga variabel X1 tidak terjadi heteroskedastisitas. Variabel X2 memiliki nilai t hitung sebesar 0,248 lebih besar dari batas maksimum sebesar 0,05 sehingga variabel X2 tidak terjadi heteroskedastisitas. Variabel X3 memiliki nilai t hitung sebesar 0,400 lebih besar dari batas maksimum sebesar 0,05 sehingga variabel X3 tidak terjadi heteroskedastisitas. Kesimpulan dari pengujian ini adalah tidak terjadinya heteroskedastisitas.

Pengujian koefisien determinasi (R^2) pada intinya untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Koefisien determinasi berkisaran nol sampai dengan satu ($0 \leq R^2 \leq 1$). Hal ini bila $R^2 = 0$ menunjukkan tidak adanya pengaruh antara variabel dependen dengan variabel independen. Bila R^2 semakin besar mendekati 1 maka, menunjukkan semakin besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dan bila R^2 semakin kecil mendekati nol maka, menunjukkan semakin kecil pengaruhnya variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Y berpengaruh besar terhadap X_1, X_2 , dan X_3 . Koefisien determinasi yang disesuaikan (R Square) sebesar 0,365 memberi pengertian bahwa X_1, X_2 dan X_3 yang terjadi pada variabel Y adalah sebesar 36,5%, selebihnya sebesar 63,5% ditentukan oleh faktor lain yang tidak diketahui dan tidak termasuk dalam regresi penelitian ini.

Persamaan regresi yang terbentuk dalam uji regresi ini adalah : $Y = 12,937 + 0,016 X_1 + 0,554 X_2 + (-0,134) X_3$. Berdasarkan persamaan regresi yang terbentuk dalam uji F ini adalah menunjukkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($6,805 > 2,85$) dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Hal tersebut menyatakan bahwa H_3 atau hipotesis diterima yang berarti X_1, X_2 dan X_3 secara keseluruhan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Y.

Pembahasan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak remunerasi, pemenuhan pekerjaan, dan bobot kerja terhadap pelaksanaan perwakilan di PT. Bosowa Berlian Motor, kemudian, pada saat itu, pembicaraan tentang efek samping pemeriksaan sebagai berikut :

- 1) Pengaruh gaji (X1) terhadap eksekusi pekerja di PT. Bosowa Berlian Motor
Konsekuensi dari penelitian ini mendukung spekulasi utama bahwa ada dampak positif dan besar dari gaji pada eksekusi pekerja. Nilai ini dikonfirmasi dengan melihat nilai $t_{hitung} > t_{table}$ ($0,067 > 2,026$) dengan arti 0,947. Mengingat hasil ini, sangat baik dapat dilihat bahwa remunerasi (X1) jelas mempengaruhi eksekusi pekerja (Y). Spekulasi utama diakui.
- 2) Pengaruh pemenuhan (X2) terhadap eksekusi pekerja di PT. Bosowa Berlian Motor.
Konsekuensi dari penelitian ini mendukung spekulasi kedua bahwa ada dampak positif dan kritis dari remunerasi pada pelaksanaan perwakilan. Nilai ini dibuktikan dengan melihat nilai $t_{hitung} > t_{table}$ ($3,120 > 2,026$) dengan arti 0,003. Mengingat hasil ini cenderung terlihat bahwa pemenuhan (X2) secara tegas mempengaruhi eksekusi perwakilan (Y). Spekulasi selanjutnya diakui.
- 3) Dampak tekanan kerja (X3) terhadap pelaksanaan representatif di PT. Bosowa Berlian Motor.
Konsekuensi dari penelitian ini tidak mendukung spekulasi ketiga bahwa ada dampak negatif dan immaterial dari bobot kerja pada eksekusi perwakilan. Nilai ini dikonfirmasi dengan melihat nilai $t_{hitung} > t_{table}$ ($-0,628 > 2,026$) dengan arti 0,534. Mengingat hasil ini sangat baik dapat dilihat bahwa tekanan kerja (X3) negatif mempengaruhi eksekusi perwakilan (Y). Spekulasi ketiga tidak diakui.

D. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kepuasan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Kompensasi dan Kepuasan yang paling berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan sedangkan Stres Kerja tidak berpengaruh positif.

DAFTAR PUSTAKA

- Abu Ahmad & CholidNarbuko, 2007, Metodologi Penelitian. Bumi Aksara
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Afandi, P., 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator, edisi 1. ed. Zanafa, Pekanbaru.
- Antonius Rino. (2020). Beban Kerja dan Stres Kerja. Pasuruan: Qiara Media.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan 1. Yogyakarta: Gava Media
- DonniPriansa. 2017. Manajemen Pelayanan Prima. Bandung: Alfabeta
- Edy, Sutrisno, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Hamali, Arif Yusuf. 2018. Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan. CAPS. Yogyakarta
- Hasibuan, MalayuS.P.. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keempatbelas, Jakarta, Penerbit : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Nuraini, T. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Yayasan Aini Syam: Pekanbaru.
- Rivai, Veithzal. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Sedarmayanti. 2017. Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT RefikaAditama. Bandung.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung :Alfabeta, CV.
- Sutrisno, E. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana, Jakarta.
- Titik Rosita Dan Tri Yuniati. (2016). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening
- Wianti, Wiwin. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan The American Club Jakarta. Jurnal Widya Cipta. 2 (1): 47-55.
- Widayati, K. D. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan