



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research
Volume 3 Nomor 5 Tahun 2023 Page 10941-10948
E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246
Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. JNE Semarang

Rutt Dwi Anugrahini^{1✉}, Rr. Hawik Ervina Indiworo², M.Fadjar Darmaputra³

Mahasiswa Manajemen Universitas PGRI Semarang

Dosen Manajemen Universitas PGRI Semarang

Email: ruttdwianugrahini@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, beban kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT JNE Semarang dengan sampel 100 karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode pengumpulan data menggunakan teknik sample jenuh. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda dengan menggunakan alat uji statistik. Pengolahan data ini menggunakan alat bantu IBM SPSS 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan, beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan serta stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,792 atau 79,2%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi, beban kerja, dan stres kerja adalah 79,2%, sedangkan sisanya sebesar 20,8% dipengaruhi oleh sebab-sebab diluar penelitian.

Kata Kunci : *kompensasi, beban kerja, stres kerja, kinerja karyawan*

Abstract

This research aims to determine the effect of compensation, workload and work stress on the performance of PT JNE Semarang employees with a sample of 100 employees. This research uses quantitative methods. The data collection method uses a saturated sample technique. This research uses multiple linear regression analysis methods using statistical testing tools. This data processing uses the IBM SPSS 26 tool. The results of this research show that there is a positive and significant influence between compensation on employee performance, workload does not have a significant effect on employee performance and work stress does not have a significant effect on employee performance. Based on the results of research that has been carried out, the Adjusted R Square value is 0.792 or 79.2%. This shows that 79.2% of employee performance variables can be explained by compensation, workload and work stress variables, while the remaining 20.8% is influenced by causes outside the research.

Keyword: *Compensation, Workload, Work Stress, The Performance*

PENDAHULUAN

Dalam suatu perusahaan, sumber daya manusia adalah aset utama dalam setiap berjalannya suatu kegiatan. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam melaksanakan serta mengelola sumber daya lainnya agar berguna bagi kehidupan manusia. Canggihnya peralatan dan teknologi serta sumber daya alam yang melimpah semua akan percuma jika tanpa didukung dengan sumber daya manusia yang berkompeten, dan berkualitas, maka tujuan organisasi tidak akan tercapai dengan baik jika sumber daya manusia tidak bisa mengembangkan diri dan tidak berkualitas. Sebaliknya dengan peralatan yang sederhana dan dikerjakan secara optimal oleh sumber daya manusia yang berkompeten dan berkualitas maka hasil yang akan dicapai akan lebih baik.

(Lukito dan 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 Ruawas, 2018 menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap karyawan, jika karyawan memiliki stres kerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab maka pencapaian pegawai akan menurun. Dengan demikian perlu digaris bawahi faktor-faktor yang mempunyai kontribusi terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan memiliki peranan penting dalam organisasi untuk mencapai keberhasilan organisasi.

Kompensasi menurut Simamora (2004) adalah meliputi kembalian finansial jasa-jasa terwujud dan tunjangan-tunjangan yang diterima oleh karyawan sebagai bagian hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi. Dengan

memberikan kompensasi, perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai sasaran tujuan perusahaan. Kompensasi juga menjadi salah satu pertimbangan seorang karyawan sebelum memutuskan untuk bekerja di sebuah perusahaan.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja. Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Hutabarat, 2017, hlm. 104). Dengan demikian beban kerja merupakan suatu tugas atau pekerjaan yang harus dilakukan baik individu maupun kelompok dalam waktu tertentu. Tingginya beban kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan mampu menimbulkan beban kerja meningkat. Karyawan dituntut untuk mencapai target agar perusahaan mampu bersaing dengan jasa titipan kilat lainnya.

Selain itu, dengan banyaknya jumlah pengiriman paket yang semakin berkembang, karyawan dituntut untuk segera mengirim paket ketujuan, sedangkan pengiriman yang mengakibatkan stress kerja karyawan meningkat. Menurut Handoko (2008) stres kerja merupakan suatu keadaan yang tidak menyenangkan yang dialami seseorang ketika bekerja yang disebabkan oleh suatu kondisi ketegangan yang dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi fisik seseorang

PT. JNE (Jalur Nugraha Ekakurir) didirikan pada tanggal 26 November 1990 oleh H. Soeprapto Suparno. Perusahaan ini merupakan salah satu perusahaan penyedia jasa pengiriman barang terbesar dengan jaringan terluas di Indonesia. Perusahaan ini dirintis sebagai sebuah divisi dari PT. Citra Van Titipan Kilat (Tiki) untuk mengurus jaringan kurir internasional. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) memulai kegiatan usahanya berpusat pada kegiatan keabepaan atau impor kirim barang atau dokumen serta pengantarnya dari luar negeri ke Indonesia.

PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Semarang dapat dikatakan berhasil jika mencapai tujuan yang ditetapkan dalam visinya yaitu "Menjadi pelayanan yang profesional dan unggul". Keberhasilan organisasi dalam mencapai visi dan misi dan mampu menghadapi permasalahan yang terjadi dalam organisasi tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, karena kualitas sumber daya manusia menentukan efektifitas dan efisiensi dari organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas yaitu memiliki keterampilan, kemampuan, pengetahuan, dan sikap yang baik dalam bekerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang menjelaskan tentang kompensasi, beban kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Semarang. Data yang akan dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden untuk diisi dan ditemukan jawabannya. Jenis penelitian berupa pengujian hipotesis yang bertujuan untuk menguji hubungan antar variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Semarang yang berjumlah 100 karyawan, Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Semarang menggunakan sampel jenuh. Jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan tetap yang berjumlah 100 orang dan Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *non probability sampling, saturation sampling*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Berdasarkan hasil pengujian validitas diatas menunjukkan bahwa nilai r_{hitung} pada masing-masing pernyataan dari seluruh variabel mayoritas lebih besar dari 0,197 ,sedangkan nilai signifikasi pada seluruh variabel mayoritas kurang dari 0,05.

2. Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengujian diatas menunjukkan bahwa hasil uji reliabilitas memperlihatkan semua variabel kompensasi, beban kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan adalah reliabel dan dapat digunakan sebagai alat ukur variabel karena *Cronbach Alpha* > 0,60.

3. Uji Normalitas

Dari hasil uji menunjukkan bahwa hasil uji normalitas analisis grafik p-plot menunjukkan titik-titik dalam grafik mendekati garis diagonal dan mengikuti garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa uji normalitas data dengan P-Plot bahwa model regresi dalam penelitian terdistribusi normal,

4. Uji Multikolinearitas

Kriteria dalam menentukan ada atau tidaknya multikolinearitas dengan melihat hasil pengujian pada bagian tolerance dan VIF. Apabila nilai tolerance lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi gejala multikolinearitas didalam sebuah model regresi. Hasil pengujian multikolinearitas diatas menunjukkan bahwa nilai tolerance kurang dari 0,10 dan nilai VIF juga tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai lebih dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas.

5. Uji Heteroskedasitas

Kriteria dalam menentukan ada atau tidaknya multikolinearitas dengan melihat hasil pengujian pada bagian tolerance dan VIF. Apabila nilai tolerance lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi gejala multikolinearitas didalam sebuah model regresi. Hasil pengujian multikolinearitas diatas menunjukkan bahwa nilai tolerance kurang dari 0,10 dan nilai VIF juga tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai lebih dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas.

6. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,732	,165		10,522	,000		
	X1	,554	,060	,809	9,306	,000	,278	3,594
	X2	,064	,053	,077	1,215	,227	,521	1,919
	X3	,024	,055	,037	,429	,669	,281	3,565

a. Dependent Variable: Y

Dari kriteria persamaan diatas dapat diartikan sebagai berikut :

- a. Variabel kompensasi (X1) mempunyai nilai sebesar 0,554. Apabila kompensasi (X1) meningkat satu nilai, maka setiap terjadi peningkatan variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan meningkat sebesar 0,554.
- b. Variabel beban kerja (X2) mempunyai nilai sebesar 0,064. Apabila beban kerja (X2) meningkat satu nilai, maka setiap terjadi peningkatan variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan meningkat sebesar 0,064.
- c. Variabel stres kerja (X3) mempunyai nilai sebesar 0,024. Apabila stres kerja (X3) meningkat satu nilai, maka setiap terjadi peningkatan variabel stres kerja meningkat sebesar 0,024.

7. Hasil Uji t

- a. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi berpengaruh positif (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Variabel kompensasi (X1) memiliki nilai thitung sebesar 9,306 > ttabel sebesar 1,660 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa H0 ditolak,

sedangkan H1 diterima, sehingga dapat dinyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan dari variabel kompensasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

b. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Variabel beban kerja (X2) memiliki nilai thitung sebesar 1,215 < ttabel sebesar 1,660 dengan nilai signifikansi 0,227 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 diterima sedangkan H2 ditolak, sehingga dapat dinyatakan beban kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

c. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Stres kerja (X3) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Variabel stres kerja (X3) memiliki nilai thitung sebesar 0,429 < ttabel sebesar 1,660 dengan nilai 0,669 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 diterima sedangkan H3 ditolak, sehingga dapat dinyatakan bahwa stres kerja (X3) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Pembahasan

a. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT JNE Semarang

Dari hasil pengujian hipotesis Uji T variabel kompensasi (X1) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 9,306 > t_{tabel} sebesar 1,660 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak, sedangkan H_1 diterima, sehingga dapat dinyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan dari variabel kompensasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini berarti bahwa dengan memberikan kompensasi maka akan terjadi ikatan kerja sama formal antara manajer dengan karyawan. Semakin besar kompensasi yang diterima, maka semakin tinggi kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Mr. Abdul Hammed, Mphil (2014) dan Stefanus Andi Pratama (2015), yang membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT JNE Semarang

Dari hasil pengujian hipotesis Uji T variabel beban kerja (X2) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 1,215 < t_{tabel} sebesar 1,660 dengan nilai signifikansi 0,227 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima sedangkan H_2 ditolak, sehingga dapat dinyatakan beban kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini berarti jika beban kerja meningkat atau menurun tidak mempengaruhi kinerja karyawan PT JNE Semarang. Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Ahmad, dkk (2019) yang

menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT JNE Semarang

Dari hasil pengujian hipotesis Uji T v variabel stres kerja (X3) memiliki nilai t_{hitung} sebesar $0,429 < t_{tabel}$ sebesar 1,660 dengan nilai $0,669 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima sedangkan H_3 ditolak, sehingga dapat dinyatakan bahwa stres kerja (X3) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini berarti adanya stres kerja yang dirasakan karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan PT JNE Semarang. Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Ahmad, dkk (2019) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

d. Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT JNE Semarang

Dari pengujian hipotesis uji F menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} yaitu 126,639 yang jauh lebih besar dibandingkan nilai F_{tabel} yaitu sebesar 2,70 dan nilai signifikan 0,000 , yang artinya H_0 ditolak sedangkan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa kompensasi (X1), beban kerja (X2), dan stres kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

SIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini yang berjudul "Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT JNE Semarang" berdasarkan hasil analisis dan pembahasan sebelumnya menghasilkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Variabel beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Variabel stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Y., Tewel, B., Taroreh, R. N., Ekonomi, F., Manajemen, J., & Ratulangi, U. S. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 2811–2820. <https://doi.org/10.35794/emba.v7i3.23747>.
- Alwi. A. dan Suhendra. I (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Bappeda Provinsi Banten). *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtasaya (JRBMT)*, 3, 22.
- Filliantoni, B., Hartono, S., & Sudarwati, S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja

terhadap Kinerja Karyawan melalui Mediasi Kepuasan Kerja pada Karyawan Indomobil Nissan-Datsun Solobaru. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 3(01), 119–130.
<https://doi.org/10.29040/jie.v3i01.460>

Mahendrawan, I. A. (2015). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja. *E-jurnal Manajemen Unud*, 3936–3961.

Massie, R., Areros, W., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola IT Center Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(002), 269323. <https://doi.org/10.35797/jab.6.002.2018.19851>.

Sugiyono. 2016. *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung:

Wulan, P. A., Alam, S., & Umar, F. (2018). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan Pt Pln (Persero) Area Merauke. *Hjabe*, 1(2), 1–14.