

BAB V

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompensasi (X_1) dan stres kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Delta Mina Perkasa Tulungagung. Peneliti melakukan penelitian secara langsung dengan menyebarkan 72 angket kepada karyawan yang ada di PT Delta Mina Perkasa Tulungagung. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, pembahasan tentang hasil penelitian adalah sebagai berikut :

A. Pengaruh Kompensai Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Delta Mina Perkasa Tulungagung

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh hasil bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menandakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin baiknya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya akan membuat kinerja mereka akan meningkat. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Catherine Nathania yang menguji pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan ada PD Damai Motor Bandar Lampung dengan hasil analisis yaitu kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan.⁹⁸ Dan juga didukung penelitian oleh Ferania Paramitadewi dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.⁹⁹

Menurut Admosudiro kompensasi adalah penghargaan kepada pegawai secara adil dan layak untuk prestasi kerja dan atas jasa yang telah dikeluarkan terhadap tujuan organisasi demi tercapainya tujuan organisasi.¹⁰⁰ dapat diartikan bahwa kompensasi ini diberikan dengan tujuan agar karyawan merasa dihargai atas usahanya membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Jika dikelola dengan baik kompensasi akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara dan menjaga karyawan dengan baik.¹⁰¹

Ada banyak bentuk penghargaan sebagai bentuk balas jasa yang dapat diterima karyawan. penghargaan yang diberikan ini diharapkan dapat memberikan motivasi dan semangat para karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. penghargaan dapat berupa diantaranya seperti gaji yang layak dan adil, pujian dan juga fasilitas karyawan.

Dari data yang diperoleh rata-rata mereka setuju bahwa kompensasi terutama seperti gaji yang mereka dapatkan sesuai dengan apa

⁹⁸ Catherine Nathania, *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PD Damai Motor Bandar Lampung*. Skripsi (Lampung : Universitas Lampung, 2016)

⁹⁹ Kadek Ferania Paramitadewi , *Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan*, *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 6 (Bali: Universitas Udayana Bali, 2017)

¹⁰⁰ Kadarisman, *Menejemen Kompensasi...*, hal. 9

¹⁰¹ Veithzal Rivai, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan ...*, hal.

yang telah mereka kerjakan dan mereka merasa semakin semangat apabila gaji yang mereka dapatkan semakin banyak.

Kompensasi ini merupakan balas jasa untuk kerja yang telah dilakukan guna memberikan motivasi kepada karyawan agar meningkatkan kinerjanya dan dapat memenuhi kebutuhan hidup bagi keluarganya. Untuk itu perlu pengelolaan kompensasi yang baik. Dengan pengelolaan pemberian kompensasi yang baik, perusahaan akan diuntungkan dengan peningkatan kinerja dan loyalitas dari karyawannya. Begitupun dengan karyawan, karyawan yang juga akan diuntungkan karena dengan kompensasi yang layak karyawan akan merasa dihargai kerja kerasnya, lebih semangat bekerja dan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator kompensasi tersebut memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan tanggapan responden yang sudah dijelaskan, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi kuat mempengaruhi kinerja karyawan.

B. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Delta Mina Perkasa Tulungagung

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh hasil bahwa stres kerja secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Delta Mina Perkasa Tulungagung. Hal ini menunjukkan

bahwa stres kerja tidak memiliki pengaruh yang cukup kuat dalam mempengaruhi kinerja karyawan PT Delta Mina Perkasa Tulungagung

Hasil ini sesuai dengan Penelitian yang telah dilakukan oleh Edi Sutrisno pada tahun 2014 yang menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh secara signifikan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel stress tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Madrasah Aliyah Negeri Demak.¹⁰² Dimana menurut Rivai, Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang.¹⁰³

Dari penelitian yang dilakukan, karyawan pada PT Delta Mina Perkasa tidak memiliki stres kerja yang berlebihan. Hal ini juga dikuatkan oleh pernyataan yang diberikan oleh karyawan PT Delta Mina Perkasa Tulungagung yang telah diwawancarai peneliti. Dengan melihat hasil penelitian dapat dikatakan karyawan PT Delta Mina Perkasa tidak memiliki stres kerja yang berlebihan, atasan yang ada disana cukup membuat bawahannya merasa nyaman saat bekerja. Beban tugas kerja disana tidak terlalu berat sehingga membuat mereka tidak tertekan karena tugas pekerjaan. Selain itu pekerjaan yang dilakukan tidak begitu membahayakan fisik, tempat bekerja mereka nyaman, dan hubungan

¹⁰² Edi Sutrisno, Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Madrasah Aliyah Negeri Demak. *Skripsi*. (Yogyakarta : Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, 2014)

¹⁰³ Veithzal Rivai, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan ...*, hal.

dengan rekan kerja cukup harmonis dan gaji yang mereka dapatkan adil sehingga orang yang bekerja disana akan senang dalam bekerja.

Ditinjau dari hasil penelitian, walaupun mereka merasa harus bekerja cepat dalam menyelesaikan pekerjaan dan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan terkadang menjadi lebih panjang jika target perusahaan bertambah, namun nyatanya hal tersebut bukan suatu hal yang dapat menurunkan semangat kerja mereka. Hal ini dikarenakan beban tugas mereka yang tidak terlalu berat membuat mereka tidak masalah jika harus bekerja cepat. Saat target perusahaan bertambah pihak atasan memberikan balas jasa yang bertambah pula. Selain itu atasan mereka yang juga selalu perhatian dan selalu memberi motivasi membuat mereka tetap semangat dalam bekerja dan memiliki kinerja yang bagus. Hal ini dapat dilihat dari hasil kerja mereka yang rata-rata tetap mendekati sempurna, kebanyakan dari mereka hadir tepat waktu di pabrik, dan mereka dapat bekerja sama dengan baik dengan atasan dan rekan kerja

Stres kerja ini merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi karyawan. Jika karyawan mengalami stres yang berlebihan, maka dapat menyebabkan karyawan akan mengalami berbagai gejala stres yang dapat mempengaruhi kinerja. Begitupun sebaliknya, jika stres yang dialami karyawan tidak berlebihan akan memicu kinerja karyawan yang tinggi. Hasilnya pada karyawan PT Delta Mina Perkasa memiliki tingkat stress kerja yang tidak berlebihan

sehingga memicu karyawan untuk bekerja dengan baik dan kinerja karyawan yang dihasilkan akan maksimal.

C. Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Delta Mina Perkasa Tulungagung

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa secara simultan variabel kompensasi dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Delta Mina Perkasa. Hal ini berarti bahwa kompensasi dan stres kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Delta Mina Perkasa Tulungagung.

Penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Desy Oktawati.¹⁰⁴ Yang mana hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sarolangun(DPPKAD). Dan didukung oleh penelitian dari Nasyadizi dan dkk.¹⁰⁵ Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa stres kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Jawa Timur di Surabaya.

¹⁰⁴ Desy Oktawati, Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sarolangun(DPPKAD). *Tugas Akhir Program Magister* (Jakarta: Universitas Terbuka, 2016)

¹⁰⁵ Nasyadizi, Kusdi Dan Ika . Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Jasaraharja (Persero) Cabang Jawa Timur Di Surabaya) *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) vol. 31 no. 1*, (Malang : Universitas Brawijaya Malang, 2016)

Menurut Kasmir, kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.¹⁰⁶ Dalam kinerja terdapat beberapa faktor didalamnya, diantaranya seperti: kompensasi, motivasi, kepemimpinan, stres kerja, lingkungan kerja dan lain-lain.

Dalam penelitian ini menggunakan faktor kompensasi dan stres kerja yang dapat dilihat secara simultan ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Delta Mina Perkasa Tulungagung

Peneliti memperoleh hasil bahwa pada uji *Adjusted R Square* sebesar 0,282. Hal ini berarti variabel dari kinerja karyawan bisa dijelaskan oleh variabel kompensasi dan stres kerja sebesar 28,2%. sedangkan sisanya 77,8 dijelaskan oleh sebab-sebab lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti misalnya motivasi kerja, lingkungan kerja dan lain sebagainya.

¹⁰⁶ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia...* , hal.182