

Pengaruh Stress Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara

Hasrudy Tanjung¹, Laila Mawaddah Putri²

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Jalan Kapten Muchtar Basri no 3. Glugur Darat II Kecamatan Medan Timur Kota Medan 20238

Email hasrudytanjung@umsu.ac.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh label halal dan Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stress kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data kuisisioner. Populasi pada penelitian ini berjumlah 65 pegawai dan sampel yang diambil berjumlah 65 pegawai Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara itu pada uji F stress kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara.

Kata kunci: stres kerja, kompensasi,kinerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling penting bagi organisasi dimana berfungsi sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan di dalam perusahaan. Suatu organisasi dapat melakukan kegiatannya untuk mencapai tujuan yang diinginkan perlu adanya manajemen yang baik terutama sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan modal utama. Sebagai modal utama, pegawai perlu dikelola agar tetap menjadi produktif. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan setiap tujuan organisasi akan tercapai dengan baik.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika (Moehariono, 2012). (Sutrisno, 2010b) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Sedangkan menurut (M. s. Hasibuan, 2013) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas yang diberikan berdasarkan pada kemampuan dan pengalaman dalam bekerja. Kinerja pegawai sangat mempengaruhi kualitas dari sebuah organisasi. Apabila kinerja pegawai bagus, maka akan berdampak baik pada organisasi dan organisasi juga akan mendapatkan keuntungan. Namun sebaliknya apabila kinerja pegawai buruk, maka akan membuat kinerja sebuah organisasi menurun dan akan mengalami kerugian. Pegawai merupakan kekayaan utama suatu organisasi, karena tanpa adanya pegawai aktivitas suatu organisasi tidak akan berjalan. Pegawai berperan aktif dalam

menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai. Teknologi-teknologi canggih dimiliki suatu organisasi tidak akan berfungsi jika tidak ada pegawai yang mengoperasikannya.

Tercapainya tujuan organisasi sangat bergantung pada baik buruknya kinerja pegawai. Untuk itu, pimpinan sebuah organisasi wajib memperhatikan, mengarahkan serta memotivasi pegawainya untuk meningkatkan kinerjanya. Setiap organisasi pastinya mengharapkan pegawainya memiliki kinerja yang tinggi, karena akan memberikan hasil yang optimal bagi organisasi. Sering kali suatu organisasi menghadapi masalah mengenai sumber daya manusianya. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi suatu perusahaan. Apabila pegawai yang ada pada organisasi tersebut bekerja dengan efektif, maka organisasi pun akan berjalan dengan efektif. Kelangsungan suatu organisasi ditentukan oleh kinerja pegawainya.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai, salah satu faktor diantaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja. Stres kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja dimana mereka berinteraksi satu dengan yang lainnya timbul perasaan yang mengganggu kondisi fisiologis dan perilaku (Suwatno & Priansa, 2011). Stres merupakan kondisi dinamis dimana seseorang dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan keinginan orang tersebut serta hasilnya dipandang tidak pasti dan penting (Nasution, 2017, hal. 411). Stres sering diartikan sebagai kondisi tegang yang tidak menyenangkan, karena seseorang secara subjektif merasa ada sesuatu yang membebani (Massie et al., 2018, hal. 42). Stres kerja yang dialami pegawai disebabkan beban kerja yang terlalu berat dan banyak dengan waktu yang pendek dan tugas rangkap yang disandang pegawai sehingga mereka merasa kewalahan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Stres kerja mengakibatkan kelelahan kerja, seringkali tanda awal dari stres kerja adalah suatu perasaan bahwa dirinya mengalami kelelahan emosional terhadap pekerjaan-pekerjaan. Bila diminta menjelaskan yang dirasakan, seorang karyawan yang lelah secara emosional akan merasa kehabisan tenaga dan lelah secara fisik (Oemar & Gangga, 2017, hal. 24)

Selain faktor stres kerja, kompensasi juga merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Menurut (Marwansyah, 2012) kompensasi adalah imbalan yang perusahaan berikan kepada para karyawan atas kinerja yang diberikan terhadap organisasi baik imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non-finansial. Kompensasi merupakan hal penting untuk memotivasi seorang pegawai untuk bekerja lebih giat. Kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari pekerjaannya karyawan itu (Dessler, 2010). Kompensasi merupakan kebijaksanaan dalam suatu organisasi yang penting dan strategis karena hal ini berhubungan langsung dengan peningkatan semangat kerja, kinerja karyawan dalam suatu perusahaan (Pradita, 2017, hal. 155). Bagi karyawan kompensasi yang mereka dapatkan adalah balas jasa yang diberikan oleh organisasi atas kontribusi yang telah mereka berikan. Dengan kompensasi yang mereka terima maka para pegawai dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan mereka. Kompensasi yang diterima oleh setiap pegawai berbeda-beda sesuai dengan bidang kerja masing-masing. Pembayaran kompensasi pada umumnya diberikan berdasarkan prestasi dan kemampuan, tetapi jika karyawan yang kurang memiliki prestasi dan kemampuan akan merasa tertekan. Oleh karena itu, pemberian kompensasi dapat disesuaikan dengan kebutuhan

karyawan tersebut. Pemberian kompensasi yang sesuai dapat memacu pegawai untuk bekerja lebih baik dari waktu ke waktu, sehingga memberikan pengaruh positif bagi peningkatan hasil kerja pegawai.

Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara merupakan unsur pelaksana pemerintah yang bergerak dibidang jasa penyusunan program dan anggaran pengelola keuangan, pengelola perlengkapan, urusan tata usaha, rumah tangga dan barang milik negara pengelola urusan ASN dan lain sebagainya yang tertera dalam Peraturan Gubernur Sumatera Utara Nomor 63 Tahun 2017 Tentang Tugas, Fungsi, Uraian Tugas Dan Tata Kerja Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara.

Berdasarkan observasi awal yang telah saya lakukan, dapat dilihat fenomena-fenomena yang terjadi pada perusahaan adalah kinerja pegawai yang kurang maksimal dipengaruhi dari beberapa pegawai yang stres akibat dari beban kerja yang terlalu berat dan banyak dengan waktu yang pendek dan tugas rangkap yang disandang pegawai sehingga mereka merasa kewalahan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal tersebut membuat sebagian pegawai merasa frustrasi sehingga waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan tidak cukup. Pekerjaan yang tidak terselesaikan dikantor bisa memicu stres akibat merasa tidak mampu mengatur waktu dengan baik. Stres kerja juga menyebabkan pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya menjadi tidak semangat sehingga memiliki performa yang buruk dan tentunya akan membuat kinerja pegawai tersebut menjadi kurang baik dan tidak memuaskan.

Fenomena lain yang berkaitan dengan kinerja yaitu menurunnya kinerja pegawai karena pemberian insentif/bonus yang belum sesuai dengan pembagian kerja dari setiap individu. Pegawai masih menunjukkan gejala yang kurang puas terhadap kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, sehingga beberapa pegawai melakukan penyimpangan seperti keterlambatan masuk kantor, lalai dalam mengerjakan tugasnya, melakukan kegiatan yang tidak ada kaitannya dengan tugas pada saat jam kerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu terhadap pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara stres kerja terlihat cukup membebani pegawai, karena pegawai merasa tertekan dengan tugas yang semakin bertambah, pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan tepat waktu, serta adanya tuntutan psikologis terhadap pekerjaan menyebabkan pegawai stres menghadapi pekerjaannya serta beberapa pegawai yang merasa kurang puas dengan kompensasi yang mereka terima. Idealnya sebuah organisasi harus memberikan kompensasi yang sesuai kepada setiap pegawai dengan tanggung jawab yang diberikan sehingga kinerja mereka dapat timbul dengan baik.

URAIAN TEORITIS

Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/ sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama (Jufrizen, 2017, hal. 147). Kinerja adalah hasil kerja 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 norma dan etika (Muis et al., 2018, hal. 11).

Menurut (Mangkunegara, 2013) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Arianty, 2014, hal. 147) kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Elizar & Tanjung, 2018, hal. 48).

Kinerja adalah hasil kerja 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 bercangkupan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan modal maupun etika (Sutrisno, 2010a).

Stres Kerja

Menurut (Bismala et al., 2017) Stres kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis, dan perilaku. Menurut (Hanim, 2016, hal. 3) stres kerja merupakan ketegangan atau proses psikologi yang disebabkan oleh tekanan baik secara tuntutan fisik maupun psikologis karyawan yang dapat menyebabkan emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang. Menurut (Handoko, 2011) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi fisik seseorang.

Menurut (Akila, 2017, hal. 87) Stres Kerja adalah sebuah keadaan dimana terjadi perubahan pada seorang karyawan yang menyimpang dari hal-hal normal mereka sebelumnya sebagai akibat dari adanya suatu masalah yang sedang dihadapi oleh karyawan tersebut maupun adanya ketidaksesuaian dengan pekerjaan yang dijalani oleh karena adanya berbagai tuntutan yang terjadi. Stres kerja adalah ketegangan yang dialami karyawan karena adanya ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya (Dewi et al., 2018, hal. 156). Stres kerja dapat didefinisikan sebagai respon fisik dan emosional yang berbahaya yang terjadi jika pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan, sumber daya, atau kebutuhan pekerja (Lady et al., 2017, hal. 191). Menurut (Rivai & Mulyadi, 2013) stress kerja adalah dikarenakan adanya ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaannya dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan.

Stres kerja mengakibatkan kelelahan kerja, seringkali tanda awal dari stres kerja adalah suatu perasaan bahwa dirinya mengalami kelelahan emosional terhadap pekerjaan-pekerjaan. Bila diminta menjelaskan yang dirasakan, seorang karyawan yang lelah secara emosional akan merasa kehabisan tenaga dan lelah secara fisik (Oemar & Gangga, 2017, hal. 24).

Kompensasi

Menurut (Khair, 2017) kompensasi adalah suatu pemberian penghargaan sebagai imbalan atas jasa, perhatian, kerja keras dan keterampilan yang diberikan sumber daya manusia kepada suatu organisasi baik berbentuk finansial maupun nonfinansial. Menurut (Arianty et al., 2016) kompensasi adalah sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Menurut (Daulay et al., 2017) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka ataupun sesuatu yang kontan diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan.

Menurut (Harahap & Khair, 2019, hal. 75) kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut (Azhar et al., 2020, hal. 50) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut (Nugraha & Tjahjowati, 2017, hal. 26) kompensasi adalah imbalan yang diberikan

perusahaan atas kinerja yang diberikan, baik kompensasi finansial dan non finansial. Menurut (Kadarisman, 2012)

1. METODE PENELITIAN

Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif, pendekatan asosiatif adalah pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variabel (variabel bebas dan variabel terikat). Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah menggunakan daftar pernyataan (angket). Populasi dalam penelitian ini adalah 65 pegawai Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara. Menurut Sugiyono (2018) *Probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi menjadi anggota sampel. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 21.00, dengan pengujian asumsi klasik, dan teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda

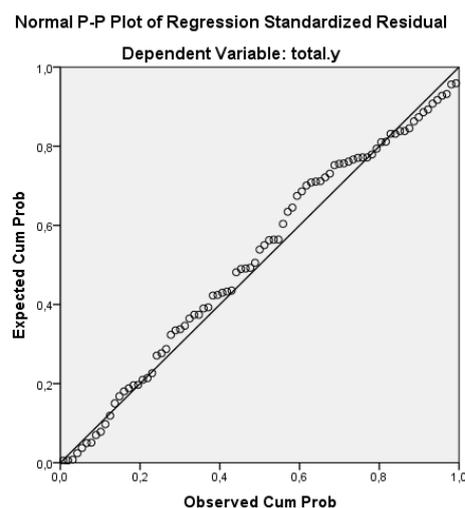
HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Dengan regresi linear berganda dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal juga BLUE (Best Linear Unbias Estimation). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut, yakni :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi antara variabel dependen dan variabel independen memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2016)



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Gambar diatas menunjukkan bahwa data menyebar mengikuti garis diagonal artinya data antara variabel dependent dan independent memiliki hubungan atau distribusi yang normal atau memenuhi uji asumsi normalitas.

b. Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi diantaranya variabel bebas, dengan ketentuan bila *tolerance* < 0,1 atau sama dengan *VIF* > 10 maka terdapat masalah

multikolinearitas yang serius. dan bila *tolerance* > 0,1 atau sama dengan *VIF* < 10 maka tidak terdapat masalah multikolinearitas (Sugiyono, 2014).

Tabel 1.

**Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a**

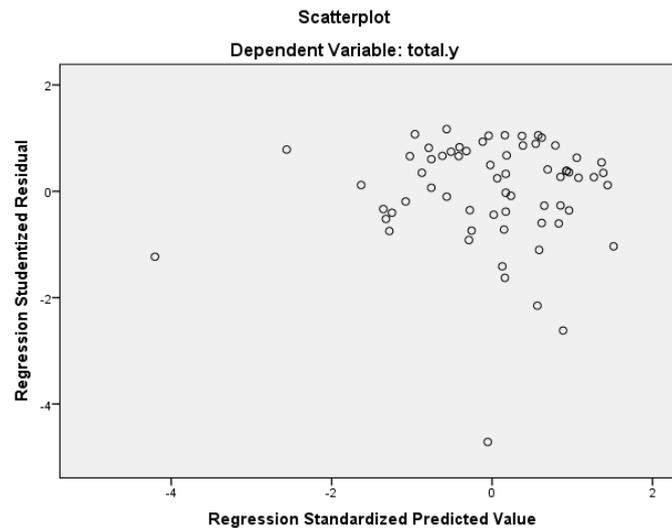
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	14,093	10,816		1,303	,197		
total.x1	,364	,116	,351	3,147	,003	,735	1,361
total.x2	,469	,129	,404	3,625	,001	,735	1,361

a. Dependent Variable: total.y
Sumber: SPSS

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel stress kerja (X1) sebesar 1,361 dan variabel kompensasi (X2) sebesar 1,361. Kedua variabel independen yakni stress kerja dan kompensasi memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5), sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini.

c. Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari residual atau pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mengetahui apakah terjadi atau tidak terjadinya heterokedasitas dalam model regresi penelitian ini, analisis yang dilakukan adalah dengan metode informal. Metode informal dalam pengujian heteroskedastisitas yakni metode grafik dan metode *scatterplt*. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik nenbentuk suatu pola yang teratur maka telah terjadi heterokedasi, jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyabar tidak teratur, maka tidak terjadi heterokedasitas (Juliandi et al., 2014).



Gambar 2. Hasil Uji Heterokedasitas

Gambar di atas, dapat dilihat bahwa penyebaran residual adalah tidak teratur dan tidak membentuk pola. Hal tersebut dapat dilihat pada titik-titik atau plot yang menyebar. Kesimpulan yang bisa diambil adalah bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

Analisis Regresi Berganda

Persamaan regresi berganda dapat dilihat dari nilai koefisien B pada tabel berikut ini:

**Tabel 2. Koefisien Regresi
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14,093	10,816		1,303	,197		
	total.x1	,364	,116	,351	3,147	,003	,735	1,361
	total.x2	,469	,129	,404	3,625	,001	,735	1,361

a. Dependent Variable: total.y

Dari perhitungan dengan menggunakan program komputer SPSS (Statistical Program For Social Schedule), maka persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 14,020 + 0,267_1 + 0,378_2$$

Persamaan di atas memperlihatkan bahwa variabel stres kerja memiliki nilai yang positif sehingga dapat diartikan jika produk yang dijual memiliki label halal ditingkatkan maka akan meningkatkan keputusan pembelian konsumen dan ketersediaan produk mencukupi atau tersedia maka dapat meningkatkan keputusan pembelian konsumen. Variabel ketersediaan produk memiliki kontribusi relatif yang paling besar di antara kedua variabel bebas terhadap keputusan pembelian.

Pengujian Hipotesis

Pengujian Secara Parsial (uji t)

Pengujian pengaruh variabel-variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 2. Uji t (Parsial)
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14,093	10,816		1,303	,197		
	total.x1	,364	,116	,351	3,147	,003	,735	1,361
	total.x2	,469	,129	,404	3,625	,001	,735	1,361

a. Dependent Variable: total.y

1. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa nilai T_{hitung} Stress Kerja = 3,147 maka diperoleh $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $3,147 > 1,669$, nilai signifikan $0,003 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa variabel Stress Kerja (x1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
2. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa nilai T_{hitung} Kompensasi = 3,625 maka diperoleh $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $3,625 > 1,661$, nilai signifikan $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa variabel Kompensasi (x2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Pengujian Secara Serempak (uji F)

Berdasarkan hasil pengujian diatas, nilai F_{hitung} stress kerja dan kompensasi adalah sebesar 23,690 dan F_{tabel} diketahui sebesar 3,145. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $23,690 > 3,145$, nilai signifikan adalah sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak (H_a

diterima). Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara stress kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai

Tabel 3. Anova
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1525,703	2	762,852	23,690	,000 ^b
	Residual	1996,512	62	32,202		
	Total	3522,215	64			

a. Dependent Variable: total.y

b. Predictors: (Constant), total.x2, total.x1

Berdasarkan hasil pengujian diatas, nilai F_{hitung} stress kerja dan kompensasi adalah sebesar 23,690 dan F_{tabel} diketahui sebesar 3,145. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $23,690 > 3,145$, nilai signifikan adalah sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak (H_a diterima). Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara stress kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai.

Koefisien Determinasi

Dengan melihat R-Square akan dapat dilihat bagaimana sebenarnya nilai kontribusi kedua variabel bebas terhadap variabel terikat:

Tabel 4. Nilai R-Square
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,658 ^a	,433	,415	5,67466	1,557

a. Predictors: (Constant), total.x2, total.x1

b. Dependent Variable: total.y

Berdasarkan tabel 4.14 menunjukkan bahwa nilai *R-Square* sebesar 0,433 hal ini berarti 43,3% variasi kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel stress kerja dan kompensasi. Sisanya 56,7 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Ada pengaruh antara stress kerja terhadap kinerja pegawai. Sehingga apabila stress kerja pada pegawai dapat diatasi dengan baik, maka kinerja pegawai akan meningkat. Penelitian yang penulis lakukan, sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Wartono, 2017) menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan yang sangat kuat atau positif antara stress kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian (Riandy, 2016) menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu hasil penelitian (Yuliana et al., 2019); menunjukkan stress kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Ada pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja pegawai. Sehingga apabila kompensasi pada pegawai meningkat, maka kinerja pegawai akan meningkat juga. Penelitian yang penulis lakukan, sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Hendro, 2018); menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Jufrizen, Lumbanraja, Salim, & Gultom, 2017) dan (Jufrizen, Gultom, Sitorus, Sari, & Nasution, 2018) juga menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja.

3. Pengaruh Stress Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Ada pengaruh antara stress kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Sehingga apabila stress kerja diatasi dengan baik dan kompensasi pada pegawai meningkat, maka kinerja pegawai akan meningkat. Penelitian yang penulis lakukan, sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Kader & Rahman, 2019) menunjukkan bahwa stress kerja dan kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian (Sastrosadarmo & Wahyuni, 2018) menunjukkan bahwa stress kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (Leonardo & Andreani, 2015) juga menyebutkan bahwa stress kerja dan kompensasi memiliki nilai signifikan terhadap kinerja.

KESIMPULAN

Dari hasil analisis yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : Dimana stress kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan demikian bahwa apabila karyawan mengalami stress dalam melaksanakan tugas yang diberikan maka kinerja akan menurun, sangat diharapkan perhatian dari pimpinan dalam melakukan pembagian tugas. Kompensasi juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai, kompensasi merupakan salah satu bentuk reward yang diberikan perusahaan kepada karyawan menurut teori pemberian reward kepada karyawan yang berprestasi secara langsung dapat meningkatkan kinerja karyawan karena mereka merasa apa yang mereka lakukan untuk perusahaan lebih dihargai. Maka dari itu apabila stress kerja diatasi dengan baik dan kompensasi pada pegawai meningkat, maka kinerja pegawai akan meningkat

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, T., & Tantri, F. (2012). *Manajemen Pemasaran*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Arianty, N. (2016). Pengaruh Promosi dan Merek Terhadap Keputusan Pembelian. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 4(2), 76–87.
- Astuti, R., & Febrianty, H. (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keputusan Pembelian Konsumen Di Pasar Modern: Studi Kasus Pada Indomaret Di Kecamatan Medan Denai Kota Medan. *Jurnal Riser Sains Manajemen*, 1(1), 35–42. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1039299>
- Berman, B., & Evans, J. (2004). *Retail Management*. Prentice Hall.
- Bulele, E. Y. (2016). Analisis Pengaruh Citra Toko, Kualitas Pelayanan dan Ketersediaan Produk Terhadap Keputusan Pembelian Di Toko Buku Gramedia Manado. *Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(3), 258–269.
- Emiri, D. (2013). *Analisis Pengaruh Citra Merek, Ketersedia Produk, Harga, dan Coverage Terhadap Brand Switching*. Diponegoro University.

- Ghozali, I. (2016). *Desain Penelitian*.
- Hasan, & Ali. (2014). *Marketing dan Kasus-Kasus Pilihan* (2nd ed.). Center for Academic Publishing Service.
- Juliandi, A., Irfan, M., & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi* (F. Zulkarnain (ed.)). Umsu Press.
- Lubis, A. A. (2015). Pengaruh Harga dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Surat Kabar Pada PT. Suara Barisan Hijau Harian Orbit Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 16(1), 1–11.
- Mahwiyah. (2010). Pengaruh Labelisasi Halal Pada Keputusan Pembelian Konsumen (Studi pada Dosen Fakultas Syariah dan Hukum UIN Jakarta). *Skripsi*.
- Nasution, A. E., Putri, L. P., & Lesmana, M. T. (2019). Analisis Pengaruh Harga, Promosi, Kepercayaan dan Karakteristik Konsumen Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Pada 212 Mart di Kota Medan. *Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 194–199.
- Raharjani, & Jeni. (2005). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keputusan Pemilihan Pasar Swalayan Sebagai Tempat Berbelanja (Studi Kasus Pada Pasar Swalayan di Kawasan Seputar Simpang Lima Semarang). *Studi Manajemen & Organisasi*, 2(1), 1–15.
- Sahetapy, & Pratama, J. (2013). Diferensiasi Produk, Strategi Merek, Pengaruhnya Terhadap Keputusan Pembelian Meubel UD Sinar Sakti Manado. *Manajemen*, 1(3), 441–420.
- Sangadji, Mamang, E., & Sophia. (2013). *Perilaku Kosumen*. CV Andi Offset.
- Sanjaya, S. (2015). Pengaruh Promosi dan Merek Terhadap Keputusan Pembelian Pada PT. Sosro Medan. *Manajemen Dan Bisnis*, 16(2), 108–116.
- Setiawan, T. (2013). Analisis Pengaruh Supply Chain Management Terhadap Loyalitas Konsumen. *Jurnal of International & Management System*, 6(1), 33–46.
- Sugiyono. (2014). *Motode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Alfabeta.
- Utomo, T. J. (2010). Lingkungan Bisnis dan Persaingan Ritel (The Business Environment and Competition of Retail Business. *Fokus Ekonomi*, 5(3), 70–80.
- Victor, C. (2013). Pengaruh Kualitas Produk, Ketersediaan Produk dan Gaya Hidup Terhadap Keputusan Pembelian Produk Lulur Mandi Sumber Ayu di Jakarta. *Jurnal MIX*, 3(2), 211–230.