



Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

The Influence of Work Stress, Work Conflict and Compensation on Employee Performance

Muhamad Ekhsan^{1*}; Burhan Septian²

Info:

Received:
27 May 2020
Review:
21 Jan 2021
Accepted:
06 Jan 2021
Online:
07 Feb 2021

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah terdapat pengaruh stres kerja, konflik kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Cabinindo Putra. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang berkerja bagian PPIC PT Cabinindo Putra berjumlah 61. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah nonprobability sampling yaitu dengan metode sampling jenuh. Penelitian ini menggunakan program statistik SPSS. Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja dengan kinerja karyawan, terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara konflik kerja dengan kinerja karyawan, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dengan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Stres kerja, konflik kerja, kompensasi, kinerja

Kode JEL:

This study aims to examine whether there is an influence of work stress, work conflict and compensation on the performance of employees of PT. Cabinindo Putra. The population in this study were employees who worked with PT Cabinindo Putra's PPIC section totaling 61. The sampling method used was nonprobability sampling, namely the saturated sampling method. This study uses the SPSS statistical program. The results of this study prove that there is a positive and significant effect between work stress and employee performance, there is a negative and significant effect between work conflict and employee performance, there is a positive and significant effect between compensation and employee performance.

Keywords: Job stress; work conflict; compensation; performance

JEL Codes:

How to cite:

Ekhsan, M., Septian, B. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Master: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(01), doi: <https://doi.org/10.37366/master.v1i1.25>

Pendahuluan

Meningkatnya persaingan industri di era modern sekarang ini menjadi alasan mengapa sumber daya manusia itu sangatlah penting perannya dalam perkembangan sebuah perusahaan. Sukses tidaknya suatu perusahaan dapat dilihat dari aspek sumber daya manusia yang ada dalam lingkup perusahaan tersebut. Karena semakin banyaknya kompetitor maka untuk menjaga kepercayaan customer, perusahaan harus menjaga juga kualitas product yang dikirim, ketepatan waktu pengiriman, dan tidak adanya kesalahan maupun return product yang akan menjadi claim dari customer. Tentu ini sangat erat kaitannya dengan hasil dari kinerja karyawan yang menjadi tolok ukur penilaian perusahaan.

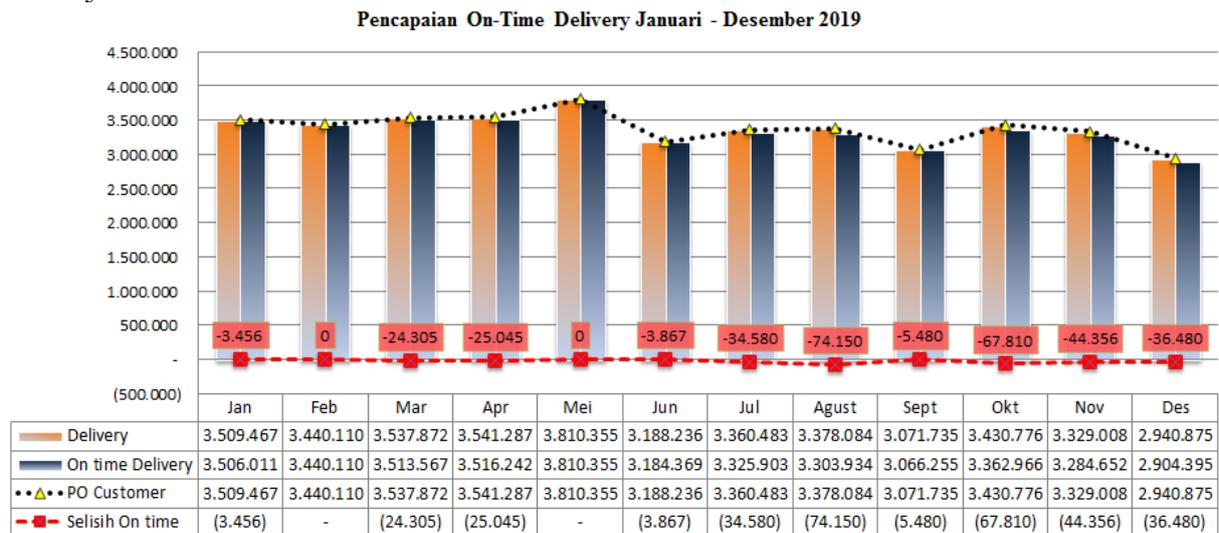
¹ Universitas Pelita Bangsa; muhamad.ekhsan@pelitabangsa.ac.id

² Universitas Pelita Bangsa; septiburhan@gmail.com

*) Correspondence Author

Kinerja yang baik hanya bisa tercipta dari sumber daya manusia yang handal. Dan setiap perusahaan pasti menginginkan seluruh karyawannya bisa terampil, kompeten, disiplin, serta bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Pada dasarnya kinerja karyawan tidak selalu mengalami peningkatan tapi juga bisa terjadi penurunan (Gabreila et al, 2018). Kinerja karyawan yang menurun tentu sangat berpengaruh bagi keberlangsungan perusahaan, oleh karena itu perlu adanya upaya untuk tetap menjaga konsistensi kinerja karyawan. Dalam kasus ini peneliti memilih PT. Cabinindo Putra sebagai objek penelitian, karena hal ini selaras dengan fenomena di PT. Cabinindo Putra yang menunjukkan hasil kinerja karyawan yang menurun dilihat dari segi pencapaian delivery pada departement PPIC. Berikut data pencapaian delivery customer bulan Januari 2019 – Desember 2019.



Sumber : PT. Cabinindo Putra Dept PPIC 2019

Gambar 1. Pencapaian Delivery

Gambar 1 menunjukkan penurunan on time delivery atau delay delivery dari total PO (Purchasing Order) customer yang harus dikirim dari bulan Januari 2019 sampai bulan Desember 2019. Hal ini tentu sangat merugikan bagi perusahaan, karena ada denda atau charge yang harus dibayarkan oleh perusahaan kepada customer. Ini terjadi karena ada penurunan kinerja karyawan dari berbagai aspek atau faktor-faktor tertentu.

Salah satu faktor yang dianggap mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja yang dialami setiap karyawan. Jika seorang karyawan mengalami stres, secara spontan dapat berpengaruh terhadap hasil kerja atau kinerja dan kepuasan kerjanya, sehingga harus dilakukan peningkatan mutu organisasional bagi karyawan oleh manajemen atau perusahaan. Disisi lain stres adalah kondisi yang wajar, yang dialami oleh setiap manusia sebagai responden dalam kehidupan sehari - hari. “Tetapi jika disalah satu pihak beban kerja di satuan unit dalam perusahaan semakin bertambah, hal ini akan menuntut energi dan pikiran karyawan yang lebih besar dari kondisi sebelumnya” (Andri : 2016). Oleh karena itu stres kerja dapat mengganggu ketidakstabilan psikis dan fisik yang berpengaruh pada pikiran, dan kondisi karyawan atau orang tersebut dalam bekerja. Stres kerja yang berlebihan juga dapat memicu ketidak stabilan pada tingkat emosi karyawan yang mengakibatkan kurangnya kontrol pada hasil kerja yang sedang dilakukan.

Selain stres, konflik kerja juga dapat mempengaruhi naik turunnya kinerja karyawan. Dalam ruang lingkup perusahaan banyak hal yang dapat memicu konflik, diantaranya adalah

perbedaan persepsi dari individu atau kelompok yang menyebabkan terjadinya pertentangan baik ide maupun kepentingan, sehingga menyebabkan terhambatnya tujuan ataupun kinerja dari individu dan kelompok di perusahaan (Lanny et al, 2017). Konflik ditempat kerja yang berkepanjangan dapat menimbulkan keadaan tidak menyenangkan terutama bagi mental karyawan. Adanya upaya mempengaruhi secara negatif dari individu karyawan kepada karyawan lain, maupun kepada suatu kelompok organisasi didalam perusahaan tersebut, akan mengakibatkan ketidakpercayaan dan dapat merusak hubungan antar karyawan, apabila keadaan ini dibiarkan tentu akan mengganggu berbagai kegiatan perusahaan, sehingga mempengaruhi kinerja karyawan maupun kinerja organisasi perusahaan tersebut.

Manusia pada dasarnya bekerja hanya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seorang karyawan akan bekerja keras dan menunjukkan dedikasi serta loyalitasnya kepada perusahaan jika perusahaan tersebut memberikan reward salah satunya dengan kompensasi. Kompensasi sangat penting bagi karyawan karena besarnya kompensasi yang diterima karyawan mencerminkan ukuran nilai kerja atau kinerja karyawan (Nurul et al, 2018). Oleh karena itu kompensasi juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, baik dari semangat kerjanya, maupun motivasi dalam dirinya untuk mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Begitu pula bagi perusahaan, perusahaan berharap dengan adanya kompensasi yang dikeluarkan oleh manajemen perusahaan, mendapatkan timbal balik dari hasil kerja karyawan dan prestasi kerja yang lebih besar oleh karyawan. Nilai prestasi kerja karyawan harus lebih besar dari nilai kompensasi yang dikeluarkan kepada karyawan, agar perusahaan mendapatkan laba dan kontinuitas perusahaan terjamin.

Sebagai perusahaan manufacture yang bergerak dalam bidang otomotif PT. Cabinindo Putra ini sangat membutuhkan hasil kinerja karyawan yang optimal, dan positif dari berbagai departement. Terutama di Departement PPIC yang membawahi Logistic Delivery, dan Gudang Finish Good yang dalam prosesnya lebih banyak menggunakan tenaga kerja langsung yang menangani jalannya departement tersebut. Oleh karena itu hasil kerja atau kinerja karyawan begitu penting bagi keberlangsungan perusahaan, agar bisa berjalan mencapai target yang telah ditentukan.

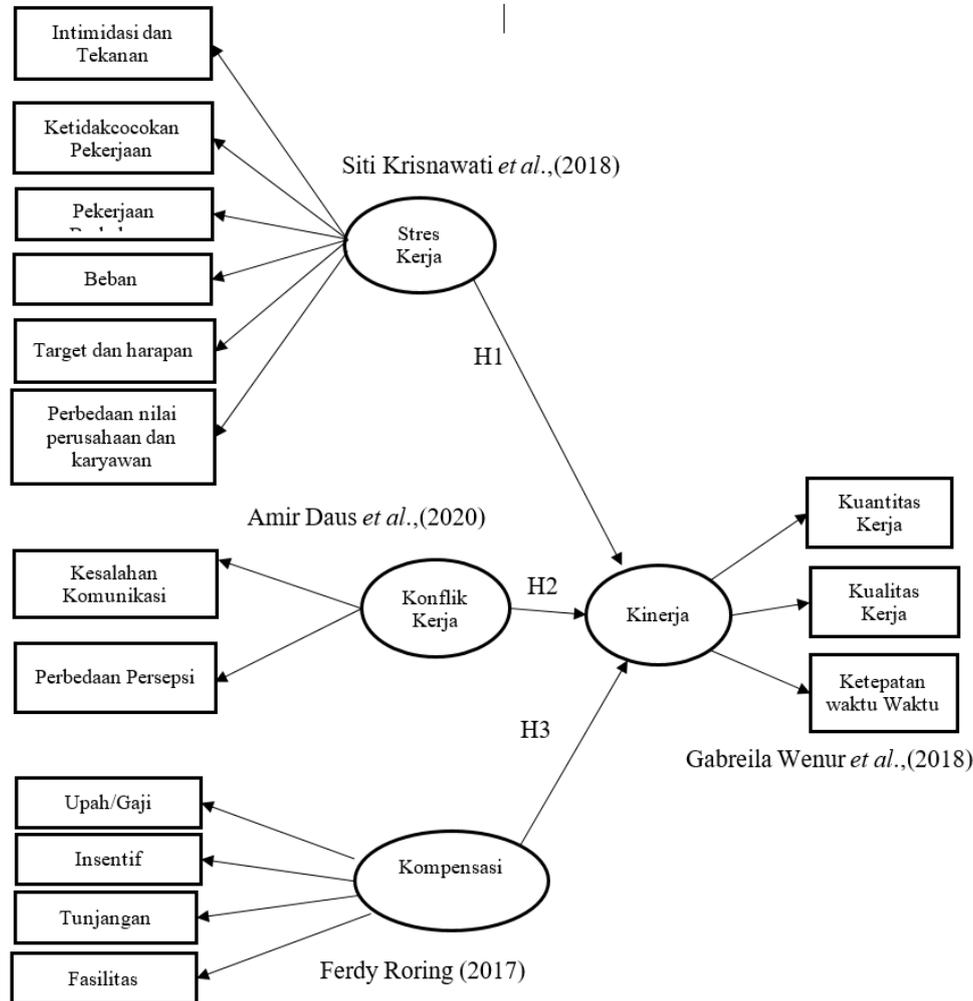
Metodologi

Desain Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2015), merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam hal ini mengukur pengaruh stress kerja, konflik kerja dan kompensasi terhadap kinerja.

Gus Andri (2016) dalam penelitiannya menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, maka hipotesis pertama yang diajukan pada penelitian ini adalah Stress Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Cabinindo Putra. Yohana Lasmaria Panggabean (2019) dalam penelitiannya menyatakan bahwa konflik kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja pegawai, maka hipotesis kedua yang diajukan pada penelitian ini adalah Konflik Kerja berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ferdy Roring (2017) dalam penelitiannya menyatakan bahwa konflik kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, maka hipotesis ketiga yang diajukan pada penelitian ini adalah Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Cabinindo Putra



Gambar 2. Kerangka Penelitian

Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi dan kuesioner. Observasi merupakan metode penelitian dimana dilakukan pengamatan secara langsung di PT. Cabinindo Putra khususnya departemen PPIC. Dalam penelitian ini penyebaran angket ditujukan kepada karyawan PT. Cabinindo Putra mengenai Stres Kerja, Konflik Kerja, dan Kompensasi pada departemen PPIC.

Pengambilan sample menggunakan metode non probability sampling dengan teknik yang diambil yaitu sampling jenuh. Menurut Sandu Siyoto et al.,(2015) sampling jenuh merupakan suatu teknik penentuan sampel yang jika semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka jumlah sampel yang diambil oleh peneliti adalah seluruh populasi karyawan dibagian departemen PPIC sebanyak 61 karyawan yang bekerja di departemen PPIC pada PT.Cabinindo Putra.

Tabel 1. Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Skala
Stres Kerja, Siti Krisnawati <i>et al.</i> ,(2018)	Intimidasi dan Tekanan	Interval 1 – 5
	Ketidakcocokan Pekerjaan	
	Pekerjaan yang Berbahaya	
	Beban	
Konflik Kerja	Target dan Harapan	Interval 1 – 5
	Perbedaan penilaian perusahaan dan karyawan	
	Kesalahan Komunikasi	
Kompensasi	Perbedaan Persepsi	Interval 1 – 5
	Upah/Gaji	
Kinerja karyawan	Insentif	Interval 1 – 5
	Tunjangan	
	Fasilitas	
	Kuantitas	
	Kualitas	
	Ketepatan waktu	

Sumber : Peneliti, 2020

Metode Analisis data

Pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas, reliabilitas, analisis regresi linear berganda, uji t untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian, uji f dan koefisien determinasi.

Hasil

Menurut Priyatno (2016) Uji regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X1, X2,..Xn) dengan variabel dependen (Y). Uji ini dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara stress kerja, konflik kerja, kompensasi terhadap kinerja . Adapun hasil analisis regresi linier berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 3. Analisis Regresi Linier Berganda

	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,711	2,584		2,210	,031
Stres Kerja (X1)	,233	,057	,430	4,088	,000
Konflik Kerja (X2)	-,183	,080	-,186	-2,294	,026
Kompensasi (X3)	,417	,079	,547	5,289	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2020

Dari tabel 3 dapat dibuat persamaan regresi linear sebagai berikut :

$$Y = 5,711 + 0,233 X1 - 0,183 X2 + 0,417 X3 \dots\dots\dots 1)$$

Koefisien regresi variabel stres kerja (X1) sebesar 0,233 maka menyatakan bahwa adanya pengaruh antara stres kerja dengan kinerja karyawan, jika semakin baik tingkat stres

kerjanya maka kinerja karyawan akan meningkat. Koefisien regresi variabel konflik kerja (X2) sebesar -0,183 maka menyatakan adanya pengaruh antara konflik kerja dengan kinerja karyawan secara berlawanan atau negatif, jika konflik semakin naik maka justru menurunkan kinerja karyawan. Koefisien regresi kompensasi sebesar 0,417 maka menyatakan bahwa adanya pengaruh antara kompensasi dengan kinerja karyawan, jika kompensasi yang diberikan semakin banyak maka kinerja karyawan akan meningkat positif.

Tabel 4. Hasil Uji F

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	315,760	3	105,253	44,572	,000 ^b
	Residual	134,601	57	2,361		
	Total	450,361	60			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Kompensasi (X3), Konflik Kerja (X2), Stres Kerja (X1)

Sumber : Data Primer yang diolah, 2020

Karena probabilitas signifikan jauh dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel ($44,572 > 2,760$) maka dapat diambil kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh antara stres kerja, konflik kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,837 ^a	,701	,685	1,537

a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X3), Konflik Kerja (X2), Stres Kerja (X1)

Sumber : Data Primer yang diolah, 2020

Nilai R Square output yang diperoleh sebesar 0,701 atau 70,1%. Hal ini menunjukkan bahwa presentase sumbangan pengaruh variabel independen stres kerja, konflik kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 70,1%.

Pembahasan

Stress kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan diterima. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Usailan Oemar (2017) menyimpulkan bahwa adanya pengaruh positif dari stress kerja terhadap kinerja pegawai. Dalam kondisi ini menggambarkan bahwa semakin baik tingkat pengelolaan stres karyawan maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Konflik kerja berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis konflik kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ditolak. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yohana (2019) menyatakan bahwa konflik kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja

pegawai pada Kantor Kecamatan Siantar Simalungun. Dalam kondisi ini menggambarkan bahwa semakin meningkatnya konflik yang terjadi antar karyawan akan berpengaruh terhadap turunnya kinerja karyawan tersebut.

Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan diterima. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ferdy Roring (2017) menyatakan bahwa konflik kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan Bank Danamon Cabang Manado. Dalam kondisi ini menggambarkan bahwa semakin meningkatnya kompensasi yang diberikan akan berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja karyawan tersebut.

Kesimpulan

Tingkat stres yang dialami oleh karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Konflik kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan arah negatif. Kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan arah positif.

Penelitian ini hanya membahas tiga variabel independen dan satu variabel dependen, yaitu stress kerja, konflik kerja dan kompensasi serta kinerja. Adapun objek dalam penelitian ini hanya mencakup pada sektor manufaktur.

Perusahaan perlu pengelolaan tingkat stres yang baik dan lingkungan kerja harus segera ditangani agar meminimalisir resiko yang terjadi diimbangi dengan kompensasi yang harus disesuaikan dengan kemampuan perusahaan agar seimbang.

Daftar Pustaka

- Andri, G. (2016). Analisis Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Instalasi Bedah Sentral (IBS) RSUP Dr. Cipto Mangunkusumo Jakarta. *Jurnal Ekonomi Perdesaan: Ekonomi Perdesaan dan Manajemen*, 1(1).
- Astarina, I. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Alfa Scorpii Pematang Reba. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(4), 1-9.
- Daus, A., & Othman, H. B. (2020). KONFLIK DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Rekaman: Riset Ekonomi Bidang Akuntansi dan Manajemen*, 4(1), 103-116.
- Dianita, N. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Ps. Kota Duri. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 9(2), 75-83.
- Dwipayana, I. M. G., & Dewi, A. S. K. (2016). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Pt Karang Bali Asli Tur. *E-Jurnal Manajemen*, 5(3).
- Ihsan, N., Anwar, A., & Rozi, A. F. (2018). PENGARUH STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT UMUM KALIWATES (RSUK) JEMBER. *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS INDONESIA*, 4(2), 161-173.
- Krisnawati, S., & Lestari, Y. T. (2018). Stres Kerja Dan Konflik Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3, 287-294.

- Maulana, W. (2019). PENGARUH PROMOSI JABATAN, KOMPENSASI DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TEMA (TRIJAYA EXCEL MADURA) MELALUI KEPUASAN KERJA. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 2(1), 34-51.
- Oemar, U., & Gangga, L. (2017). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendapatan, Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Musi Manyasin. *Jurnal Ecoment Global: Kajian Bisnis dan Manajemen*, 2(2), 22-34.
- Panggabean, Y. L., Lie, D., Efendi, E., & Halim, F. (2019). PENGARUH KONFLIK KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN SIANTAR SIMALUNGUN. *Maker: Jurnal Manajemen*, 5(1), 117-129.
- Ratnasari, S. L. (2019). PENGARUH KONFLIK KERJA, STRES KERJA, DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MUTIARA HUTAMA SUKSES. *JURNAL BENING*, 6(1), 1-10.
- Roring, F. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Pembagian Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Danamon Cabang Manado. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 4(3).
- Sandewa, F. (2019). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI DI KABUPATEN BANGGAI KEPULAUAN. *JCG: Jurnal Clean Government*, 1(2), 90-110.
- Utami, P., Wahyuni, I., & Ekawati, E. (2017). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI STRES KERJA DAN PENGENDALIAN STRES KERJA PADA TENAGA KERJA DI BAGIAN CARGO PT. ANGKASA PURA LOGISTIK BANDAR UDARA INTERNASIONAL AHMAD YANI SEMARANG. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (e-Journal)*, 5(5), 311-317.
- Walangantu, A. R., Sumampouw, H. J., & Taroreh, H. S. (2018). Pengaruh Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(003).
- Wenur, G., Sepang, J., & Dotulong, L. (2018). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(1).
- Worang, L. S., Repi, A. L., & Dotulong, L. O. (2017). Pengaruh Konflik dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Manado Sarapung. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(3).