

**PENGARUH STRES KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA (TELKOM) KANDATEL LUWUK**

Oleh :  
**MUNAWAR KADER\***  
**WAHYUDIN RAHMAN\*\***

\* Mahasiswa Studi Akhir Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi

\* Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Luwuk

Email : [wahyu@unismuhluwuk.ac.id](mailto:wahyu@unismuhluwuk.ac.id)  
HP = 085342453454

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel stres kerja dan kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Kandatel Luwuk, apakah variabel stres kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Kandatel Luwuk dan variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Kandatel Luwuk. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 16 orang, sedangkan teknik pengambilan sampel menentukan jumlah sampel disini penulis menggunakan teknik *sampel jenuh*, yaitu penentuan sampel dimana semua anggota populasi di jadikan sampel. Karena jumlah keseluruhan karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Kandatel Luwuk kurang dari 100 orang maka sampel di ambil 16 responden dari populasi yang ada. Pengumpulan data terdiri atas survey pendahuluan, studi pustaka, survey lapangan dan pemberian kuesioner. Metode analisis data meliputi Uji Validitas dan Reabilitas, Analisis Regresi Linier Berganda 2 Prediktor dan Analisis Korelasi Perason *Product Moment*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Untuk variabel kompensasi mempunyai pengaruh positif kinerja karyawan. Dan untuk variabel kompensasi ( $X_2$ ) berpengaruh dominan dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PT. Telkom Kandatel Luwuk.

*Kata Kunci : Stress Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan*

**ABSTRACT**

*This study aims to determine whether the variables of work stress and partial compensation have a positive and significant effect on the performance of employees at PT. Telkom Kandatel Luwuk, is the variable of work stress and simultaneous compensation positive and significant to the performance of employees at PT. Telkom Kandatel Luwuk and dominant variable on employee performance at PT. Telkom Kandatel Luwuk. The population in this study were all employees who collected 16 people, while the technique of taking samples determined the number of samples here the authors used a saturated sample technique, which is to determine the sample where all members contribute to being sampled. Because the total number of employees of PT. Indonesian Telecommunications (Telkom) Kandatel Luwuk less than 100 people, the sample was taken 16 respondents from the existing participation. Data collection consists of preliminary surveys,*

*literature studies, field surveys and questionnaires. Analysis of Validity and Reliability, Multiple Linear Regression Analysis 2 Predictors and Pearson Correlation Analysis of Product Moments. The results showed that work stress has a positive influence on employee performance. for variables. And for the compensation variable (X2) dominant and significant for toward employee performance (Y) at PT. Telkom Kandatel Luwuk.*

*Keywords: Job Stress, Compensation, Employee Performance*

## **PENDAHULUAN**

Dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia. Perhatian terhadap Sumber Daya Manusia sangatlah penting guna memperoleh kinerja karyawan seperti yang diharapkan dalam rangka mencapai visi dan misi serta tujuan organisasi. Samsudin, (2009) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan aset terpenting organisasi atau perusahaan yang harus dijaga. Sumber Daya Manusia adalah elemen yang pasti ada dalam perusahaan, kinerja sumber daya manusia menentukan keberhasilan perusahaan dalam proses mencapai tujuan. Kinerja yang menurun salah satunya dapat disebabkan oleh stres yang dialami karyawan. Handoko, (2010) menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah tingkat stres karyawan. Harianto et al, (2008) penurunan kinerja karyawan adalah dampak psikologis yang paling nyata dari stres kerja. Kegagalan seseorang dalam adaptasi dengan lingkungan menghasilkan reaksi emosi dan fisik yang disebut stres.

Penelitian Pramesti Eka Sari, (2017) menunjukkan bahwa Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Surya Sembada Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun stress kerja karyawan semakin tinggi atau semakin rendah, karyawan PDAM Surya Sembada Surabaya tetap menunjukkan kinerja yang sama.

Tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya tekanan-tekanan yang harus dihadapi individu dalam lingkungan kerja. Selain tekanan yang berasal dari lingkungan kerja, lingkungan keluarga dan lingkungan sosial juga sangat berpotensi menimbulkan kecemasan. Dampak yang sangat merugikan dari adanya gangguan kecemasan yang sering dialami oleh masyarakat dan karyawan khususnya disebut stres.

Menurut Munandar, (2008) menyatakan bahwa stres yang dialami tenaga kerja sebagai hasil atau akibat lain dari proses bekerja, yang dapat berkembang menjadikan tenaga kerja sakit fisik dan mental, sehingga tidak dapat bekerja lagi secara optimal. Menurut *Robbins*, (2006) adalah kondisi

dinamik yang di dalamnya individu menghadapi peluang, kendala, atau tuntutan yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting.

Pentingnya pemberian kompensasi sebagai salah satu cara yang dilakukan perusahaan agar karyawan mempunyai tanggung jawab terhadap perusahaannya. Pemberian kompensasi yang diterapkan secara benar kepada karyawan akan mengurangi rasa kekhawatiran karyawan terhadap masalah ekonomi dan kebutuhan sehari-hari karyawan, karena karyawan dapat memenuhinya dengan kompensasi yang diterima dari perusahaan tempat dia bekerja. Keadaan tersebut akan merangsang karyawan untuk memberikan imbalan dalam wujud patuh pada peraturan kerja dan tanggung jawab terhadap kelancaran perusahaan.

Menurut G. Dessler, (2007) mengemukakan bahwa: “Kompensasi merupakan salah satu bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu”. Menurut Handoko, (2010) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Menurut Simamora, (2006) mendefinisikan: “Kompensasi (*compensation*) meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kekaryawanan. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi”.

Menurut Penelitian Tallo, (2015) menunjukkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berhubungan erat dengan pemberian gaji, upah, tunjangan dan pemberian fasilitas yang memadai secara signifikan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Panggabean, (2006) menggolongkan kompensasi ke dalam dua kelompok, yaitu pemberian kompensasi dapat diberikan dalam berbagai bentuk, baik itu finansial maupun non finansial. Kompensasi finansial ada yang langsung dan ada yang tidak langsung. Kompensasi finansial langsung terdiri atas gaji/upah dan insentif (komisi dan bonus). Sedangkan kompensasi finansial tidak langsung dapat berupa berbagai macam fasilitas dan tunjangan. Kompensasi nonfinansial terdiri atas pekerjaan dan lingkungan kerja, seperti tugas-tugas yang menarik, tantangan baru yang menarik, pengakuan, rasa pencapaian, kerabat kerja yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman dan sebagainya.

Kinerja karyawan yang tinggi sangat diperlukan untuk menghasilkan kualitas pelayanan yang baik. Dalam melaksanakan pelayanan, para karyawan tentunya tidak terlepas dari pengaruh stres kerja serta pemberian kompensasi. As'ad, (2008) menyatakan kinerja Karyawan merupakan

kesuksesan seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan, kinerja pada dasarnya hasil kerja seorang Karyawan selama periode tertentu. Berhasil tidaknya kinerja Karyawan yang telah dicapai organisasi tersebut dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari karyawan secara individu maupun kelompok.

PT. Telkom Kandatel Luwuk adalah salah satu pusat perusahaan telekomunikasi terbesar yang ada di wilayah Kabupaten Banggai. Prestasi dan kepercayaan yang telah diberikan kepada PT. Telkom Kandatel Luwuk tentunya menjadi tanggung jawab untuk memberikan pelayanan yang lebih baik lagi. Tuntutan pekerjaan pun yang ada juga semakin banyak dan harus dikerjakan dengan tepat waktu agar mendapat hasil yang maksimal.

Stres kerja dan kompensasi yang di alami oleh para karyawan pada PT. Telkom Kandatel Luwuk yaitu menunjukan bahwa para karyawan mengalami stres kerja ketika tuntutan pekerjaan mereka lakukan semakin hari semakin bertambah karena harus dan dituntut mencapai target setiap tahunnya. Jika target tersebut tidak tercapai maka pemberian bonus tidak akan keluar kemudian ada beberapa karyawan yang tidak berada pada posisi masing-masing pada saat jam kerja, sering terlambat masuk dan tidak mematuhi aturan khususnya dalam hal tanggung jawab mengerjakan tugas yang diberikan, dan mereka par karyawan cenderung lamban dalam memberikan layanan kepada para konsumen kemudian para karyawan yang melaksanakan pekerjaan masih kurang diberikan kompensasi seperti kurangnya insentif serta Minimnya tunjangan-tunjangan dan kompensasi yang diberikan kepada para karyawan.

## **METODE PENELITIAN**

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dimana penelitian ini menggunakan analisis statistik yang menitikberatkan pengujian hipotesis. Penelitian ini menguji apakah variabel stres kerja dan kompensasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Kandatel Luwuk, yang berlokasi di Kota Luwuk Kabupaten Banggai. Adapun waktu penelitian berlangsung selama 2 (dua) bulan dimulai dari bulan Februari sampai dengan bulan April 2017.

Penelitian ini menggunakan *nonprobability sampling* dengan menggunakan teknik sampel yaitu sampling jenuh. Sugiyono (2008) menjelaskan bahwa sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampling jenuh dilakukan bila dalam penelitian ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.

Variabel yang digunakan dalam penelitian adalah variabel independen dan dependen. Variabel independen ini terdiri dari Stres Kerja (X1) dan Kompensasi (X2), sedangkan variabel dependennya adalah Kinerja Karyawan (Y).

Teknik pengumpulan data menggunakan dokumentasi, *interview* (wawancara) dan angket. Skala pengukuran yang digunakan dalam menyusun kuisiner ini berbentuk skala Likert. Teknik analisis dalam penelitian ini terdiri dari Analisis Deskriptif, Analisis Regresi Linier Berganda, Koefisien Determinasi Berganda (R2), dengan bantuan software SPSS 20.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas dalam statistik adalah untuk mengukur sebuah kuesioner, yaitu kuesioner dikatakan valid apabila setiap butir pertanyaan yang menyusun kuesioner tersebut memiliki keterkaitan yang tinggi, dalam penelitian ini data kuesioner dinyatakan valid karena memiliki nilai yang lebih tinggi dari 0,3, (Ghozali, 2007) (Tabel 2). Sedangkan untuk uji reliabilitas adalah tehnik untuk mengetahui konsistensi kuesioner. Dari pengujian reliabilitas menggunakan SPSS versi 20.0 hasil *Cronbach's Alpha*nya lebih tinggi dari dari 0,6 yang artinya data kuesioner yang digunakan adalah realibel. (Tabel 3). Berikut ini tabel uji validitas dan reliabilitas:

*Tabel 2. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian*

No	Variabel	Pearson Correlation	Ket
1.	Stress kerja (X <sub>1</sub> ) :		
	- P1	0,622	Valid
	- P2	0,861	Valid
	- P3	0,878	Valid
	- P4	0,899	Valid
	- P5	0,804	Valid
	- P6	0,837	Valid
	- P7	0,566	Valid
	- P8	0,854	Valid
- P9	0,799	Valid	
2.	Kompensasi (X <sub>2</sub> ) :		
	- P1	0,465	Valid
	- P2	0,820	Valid
	- P3	0,734	Valid
	- P4	0,797	Valid
	- P5	0,599	Valid
	- P6	0,618	Valid
	- P7	0,715	Valid
	- P8	0,548	Valid
	- P9	0,504	Valid
- P10	0,599	Valid	

3.	Kinerja karyawan (Y) :		
	- P1	0,851	Valid
	- P2	0,647	Valid
	- P3	0,771	Valid
	- P4	0,898	Valid
	- P5	0,696	Valid
	- P6	0,696	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2017

Pada Tabel 2 diatas terlihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator menunjukkan semua variabel di dalam penelitian adalah valid, hal tersebut dapat dilihat dari nilai r hitung  $>0,30$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid.

**Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian**

No	Variabel	Corrected Item-Total Correlation	Ket
1.	Stress kerja ( $X_1$ ) :		
	- P1	0,643	Realibel
	- P2	0,817	Realibel
	- P3	0,855	Realibel
	- P4	0,855	Realibel
	- P5	0,736	Realibel
	- P6	0,772	Realibel
	- P7	0,600	Realibel
	- P8	0,805	Realibel
	- P9	0,752	Realibel
2.	Kompensasi ( $X_2$ ) :		
	- P1	0,664	Realibel
	- P2	0,754	Realibel
	- P3	0,656	Realibel
	- P4	0,724	Realibel
	- P5	0,653	Realibel
	- P6	0,677	Realibel
	- P7	0,647	Realibel
	- P8	0,608	Realibel
	- P9	0,612	Realibel
	- P10	0,657	Realibel
3.	Kinerja karyawan (Y) :		
	- P1	0,764	Realibel
	- P2	0,609	Realibel
	- P3	0,668	Realibel
	- P4	0,836	Realibel
	- P5	0,644	Realibel
	- P6	0,644	Realibel

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2017

Hasil uji realibilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-

masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

Untuk memberikan jawaban terhadap hipotesis dapat dilihat dari hasil olah data SPSS yang sudah dirangkum pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4. Ringkasan Hasil Analisis Statistik**

Variabel Bebas	Koefisien Regresi (B)	Standar Error	t-Hitung	Signifikan t
Stress kerja (X <sub>1</sub> )	0,206	0,090	2,287	0,040
Kompensasi (X <sub>2</sub> )	0,642	0,237	2,710	0,018
Constanta	0,854	F <sub>Ratio</sub> / F <sub>Hitung</sub> = 9,223		
R	0,766			
R Square	0,587			
Adjusted R Square R	0,523			

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2017

Hasil perhitungan uji statistik menunjukkan bahwa koefisien regresi untuk variabel stres kerja (X<sub>1</sub>) = 0,206 dan kompensasi (X<sub>2</sub>) = 0,642 sedangkan konstant koefisien regresi sebesar 0,854 sehingga apabila dimasukan dalam persamaan regresi akan diperoleh persamaan koefisien regresi  $Y = 0,854 + 0,206 X_1 + 0,642 X_2 + e$ .

Berdasarkan hasil pengolahan data SPSS Versi 20.0 pada tabel ANOVA<sup>a</sup>, dapat dilihat pada tabel 4.24 dibawah ini:

**Tabel 5. Hasil SPSS Uji F**

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2,450	2	9,223	9,223	,003 <sup>b</sup>
1 Residual	1,727	13	,133		
Total	4,177	15			

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2017

Hasil pengujian secara simultan (Uji F), menunjukan bahwa apabila F-hitung > F-tabel maka variabel berpengaruh secara signifikan. Dengan perbandingan tersebut berarti dapat diketahui bahwa F-hitung= 9,223 > F-tabel = 3,81, P-Value = 0,003 < α = 0,05 yang berarti berpengaruh secara signifikan, berarti melalui uji F, dapat dikatakan bahwa variabel stres kerja (X<sub>1</sub>) dan kompensasi (X<sub>2</sub>) berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Dengan demikian hipotesa yang menyatakan bahwa diduga variabel stres kerja ( $X_1$ ) dan kompensasi ( $X_2$ ) berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Kandatel Luwuk dapat diterima atau hipotesis terbukti.

Pengujian secara parsial digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antar variabel stres kerja ( $X_1$ ) dan kompensasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y). Untuk menguji apakah setiap variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen digunakan uji  $t_{hitung}$  dengan hasil sebagai berikut :

1. Stres Kerja ( $X_1$ )

Hasil uji  $t_{hitung} = 2,287$  dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  sebesar 2,160 dengan derajat kebebasan  $n-k-1 = 16 - 2 - 1 = 13$   $P-Value = 0,040 < \alpha = 0,05$ . Dimana  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,287 > 2,160$  artinya variabel stres kerja ( $X_1$ ) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Kompensasi ( $X_2$ )

Hasil uji  $t_{hitung} = 2,710$  dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  sebesar 2,160 dengan derajat kebebasan  $n-k-1 = 16 - 2 - 1 = 13$   $P-Value = 0,018 < \alpha = 0,05$ . Dimana  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,710 > 2.160$  artinya variabel kompensasi ( $X_2$ ) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan hasil penelitian besarnya presentase variabel kinerja karyawan yang mampu dijelaskan oleh variabel bebas stres kerja ( $X_1$ ) dan kompensasi ( $X_2$ ) ditunjukkan dengan nilai pada *Adjusted R Square* ( $R^2$ ) yaitu sebesar 0,523, dalam hal ini dapat diartikan bahwa kinerja karyawan mampu dijelaskan oleh stres kerja ( $X_1$ ) dan kompensasi ( $X_2$ ) sebesar 52,3%, sedangkan sisanya sebesar 47,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

**Tabel 6. Hasil SPSS Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	,766 <sup>a</sup>	,587		,523	,36445

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2017

Hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu stres kerja ( $X_1$ ) dan kompensasi ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y) yaitu kinerja karyawan. Interpretasi setiap variabel didasarkan pada hasil statistik dan pengembangan pemahaman kualitatif adalah sebagai berikut:

## **PEMBAHASAN**

### **a. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Dari analisis di atas, dapat diketahui stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kaitannya dengan permasalahan stres kerja yaitu karyawan mengalami stres kerja ketika tuntutan pekerjaan mereka lakukan semakin hari semakin bertambah karena harus dan dituntut mencapai target setiap tahunnya, ada beberapa karyawan yang tidak berada pada posisi masing-masing pada saat jam kerja, sering terlambat masuk dan tidak mematuhi aturan khususnya dalam hal tanggung jawab dan keterbatasan karyawan, di mana banyaknya pekerjaan dan tidak diimbangi dengan jumlah karyawan yang memadai.

Hal perlu diantisipasi oleh Pimpinan PT. Telkom Kandatel Luwuk, karena stress kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang dialami karyawan yang dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres kerja dapat mempengaruhi kemampuan karyawan untuk menghadapi pekerjaan yang nantinya dapat menghambat pencapaian kinerja yang diharapkan dan tentunya akan merugikan organisasi PT. Telkom Kandatel Luwuk sehingga Pimpinan PT. Telkom Kandatel Luwuk perlu melakukan beberapa cara agar para karyawannya tidak mengalami stres kerja yang begitu tinggi seperti mengurangi terjadinya konflik antar sesama karyawann, hubungan karyawan dengan karyawan lainnya tidak menimbulkan efek terhadap dalam pekerjaan, mengurangi beban kerja yang dirasa dari setiap karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian Anik Irawati (2018) yang menyatakan bahwa variabel stres kerja berpengaruh dalam peningkatan kinerja karyawan sehingga hipotesis kesatu diterima. Hasil ini menjelaskan bahwa jika stres dibiarkan dapat mengancam kemampuan seseorang dalam menghadapi lingkungan dan pekerjaan. Untuk terus mempertahankan karyawan agar tetap bertahan bekerja, perusahaan harus mampu mendelegasikan setiap pekerjaan dengan proporsi yang sesuai bagi karyawan, dengan membuat jam kerja yang jelas, memperbaiki pendapatan yang diterima karyawan dan memberikan perhatian terhadap permasalahan yang dihadapi karyawan baik dari dalam perusahaan maupun dalam kehidupan pribadinya.

### **b. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Variabel kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa PT. Telkom Kandatel Luwuk perlu memperhatikan mengenai kompensasi yang diberikan kepada para karyawan, artinya perlunya setiap karyawan yang melaksanakan pekerjaan diberikan kompensasi yang sesuai dengan yang apa mereka kerjakan,

kompenasasi tersebut bisa dalam bentuk gaji dan tunjangan dibayarkan atau kompensasi tersebut dapat berupa insentif yang diberikan kepada karyawan, biaya lembur, sehingga karyawan PT. Telkom Kandatel Luwuk secara maksimal dapat mengeluarkan seluruh kemampuannya di dalam bekerja, sehingga keadaan tersebut akan merangsang karyawan untuk lebih meningkatkan kinerjanya dalam hal wujud patuh pada peraturan kerja dan kesediaan karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan lebih giat sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik.

Hal ini sesuai pendapat Hasil penelitian ini sebagaimana dikemukakan oleh Prasetyo (2014) menemukan bahwa kompensasi melalui kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi yang diberikan secara adil dan layak sesuai dengan beban kerja karyawan akan diterima dengan baik oleh karyawan, karena karyawan akan merasa puas.

### **c. Pengaruh Stress Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Secara simultan bahwa stress kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Kandatel Luwuk. Hasil tersebut dapat dilihat dijelaskan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Telkom Kandatel Luwuk diperlukan suatu dorongan yang dilakukan oleh pimpinan kepada karyawan, aspek yang sangat penting dari pekerjaan para pimpinan adalah bagaimana membuat karyawan bisa menjalankan pekerjaan mereka yang membosankan dan berulang-ulang dengan cara yang paling efisien, untuk memberikan dorongan kepada karyawan agar melakukan, pekerjaan mereka dengan berhasil, sehingga kinerja karyawan yang tinggi sangat diperlukan untuk menghasilkan kualitas pelayanan yang baik. Dalam melaksanakan pelayanan, para karyawan tentunya tidak terlepas dari pengaruh stres kerja serta pemberian kompensasi. Oleh karena itu, penelitian ini ditujukan untuk menganalisis bagaimana pengaruh stres kerja dan kompensasi terhadap kinerja Karyawan pada PT. Telkom Kandatel Luwuk. Menurut Sutrisno K Djawa (2017) bahwa berdasarkan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja yang merupakan bagian dari stress kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Banggai.

## **PENUTUP**

### **a) Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial antara variabel stress kerja ( $X_1$ ) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Telkom Kandatel Luwuk, sehingga hipotesis pertama terbukti.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial antara variabel kompensasi ( $X_2$ ) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Telkom Kandatel Luwuk, sehingga hipotesis pertama terbukti.
3. Variabel kompensasi ( $X_2$ ) berpengaruh dominan dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Telkom Kandatel Luwuk, sehingga hipotesis ketiga terbukti.

**b) Saran**

- 1) Hendaknya Pimpinan PT. Telkom Kandatel Luwuk perlu melakukan beberapa cara agar para karyawannya tidak mengalami stres kerja yang begitu tinggi seperti mengurangi terjadinya konflik antar pimpinan dan karyawan maupun sesama karyawan yang dapat menimbulkan efek terhadap dalam pekerjaan, mengurangi beban kerja yang dirasa dari setiap karyawan, karena hal ini akan berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan.
- 2) Hendaknya Pimpinan PT. Telkom Kandatel Luwuk agar senantiasa memperhatikan faktor kompensasi yang diberikan kepada karyawan karena kompensasi tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga para karyawan dapat bekerja lebih profesional, lebih giat, tanggung jawab dan dengan loyalitas yang tinggi.
- 3) Hendaknya Pimpinan PT. Telkom Kandatel Luwuk perlu memperhatikan bagaimana meningkatkan kinerja karyawan dari seperti memberikan umpan balik kepada karyawan yang telah bekerja dengan baik perlu diberikan kompensasi yang sesuai dengan apa yang mereka kerjakan sehingga dapat mendorong karyawan untuk bisa mengerjakan tugas dengan lebih baik lagi.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Anik Irawati, (2018), *Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating*, Jurnal Ilmu Akuntansi Akuntabilitas Volume 11 Nomor 1, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syarif Hidayatullah
- As'ad Muh, (2008), *Psikologi industri*. Yogyakarta Lyberty.
- Dessler G., (2007), *Human Resource Management*, Singapore, Mc. Graw Hill,inc.

- Djawa K, Sutrisno. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Banggai*. Jurnal Ilmiah Manajemen EMOR, Volume 1 Nomor 2, Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis. hal. 75-89
- Ghozali, Imam. (2007). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Handoko T. Hani, (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesembilan. Balai Penerbit Fakultas Ekonomi. Universitas Gadjah Mada. Yogyakarta.
- Harianto, Wiguna, Rakhmad. (2008), Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Tenaga Kerja Pada Proyek Mall Yani Golf Di Surabaya. *Jurnal IPTEK*, (Online).
- Munandar, Ashar Sunyoto, (2008), *Psikologi Industri dan Organisasi*. Universitas Indonesia (UI-Press). Jakarta
- Panggabean, Mutiara S. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Empat. Bogor Selatan : Ghalia Indonesia.
- Pramesti Eka Sari, (2017), *Pengaruh Stres Kerja Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Di PDAM Surya Sembada Surabaya*, Jurnal Ilmu Manajemen Volume 05 Nomor 01, Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya
- Prasetyo, Sigit, (2014), “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan dengan Kepuasan kerja sebagai Variabel Intervening (studi pada Hotel berbintang di Yogyakarta)*”. Skripsi Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta
- Robbins, Stephen P. (2006), *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. PT. Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Samsudin, Sadili. (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 2*. Pustaka Setia. Jakarta.
- Simamora, Henry. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Cetakan Kesebelas, CV. Alfabeta: Bandung.
- Tallo, Maria graciana yudith, (2015), “*Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (studi pada Perhutani Plywood Industry di Kabupaten Kediri Jawa Timur)*”. Jurnal Malang: Universitas Brawijaya.