

**PENGARUH SISTEM KOMPENSASI DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PAM TIRTA
MANGKALUKU KOTA PALOPO**

Ayu¹⁾, Saharuddin²⁾, Asriany³⁾

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALOPO

Intisari : Penelitian ini bertujuan untuk: (1) mengetahui pengaruh sistem kompensasi terhadap kinerja karyawan PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo, (2) mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo, (3) mengetahui pengaruh sistem kompensasi dan stres kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo. Populasi yang dipilih dalam penelitian adalah semua karyawan di PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo sebanyak 322 orang, peneliti mengambil sampel sebanyak 76 orang, dengan teknik pengambilan sampel purposive sampling. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem kompensasi signifikan dan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo. Stres kerja signifikan dan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo. Sistem kompensasi dan stres kerja secara bersamaan berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo.

Kata kunci: Sistem kompensasi, stres kerja, kinerja karyawan

Abstract : This study aims to: (1) determine the effect of the compensation system on the performance of PAM Tirta Mangkaluku employees, Palopo City, (2) determine the effect of work stress on the performance of PAM Tirta Mangkaluku employees, Palopo City, (3) determine the effect of the compensation system and work stress simultaneously on the performance of PAM Tirta Mangkaluku employees, Palopo City. The population selected in the study were all employees at PAM Tirta Mangkaluku, Palopo City, as many as 322 people, researchers took a sample of 76 people, using purposive sampling technique. The data analysis method used is multiple linear regression analysis. The results showed that the compensation system had a significant and positive effect on the performance of PAM Tirta Mangkaluku employees, Palopo City. Job stress has a significant and negative effect on the performance of PAM Tirta Mangkaluku employees, Palopo City. The compensation system and work stress together have a significant effect on the performance variables of PAM Tirta Mangkaluku employees, Palopo City.

Keywords: Compensation system, work stress, employee performances

Pendahuluan

Latar Belakang

Dalam sebuah roda kehidupan perusahaan, pegawai tentunya merupakan asset berharga yang dimiliki perusahaan. Karena pegawailah yang memiliki peran utama berjalannya suatu usaha dan pegawai memiliki peran penting dalam keberhasilan suatu perusahaan. Akan tetapi, terkadang dalam sebuah pekerjaan tentunya memiliki tekanan atau stres dan beban kerja tersendiri bagi pegawainya yang mana hal tersebut dapat mengakibatkan kinerja yang kurang baik. Apabila hal tersebut tidak ditangani dengan baik dan seharusnya maka akan menimbulkan permasalahan seperti tidak berjalannya job description dengan baik dan seharusnya ataupun tidak tercapainya target yang diinginkan perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan jasa seperti Perusahaan Air Minum (PAM) Tirta Mangkaluku Palopo untuk menjaga para pegawainya tetap dalam kondisi baik dalam segi fisik maupun psikis.

Dalam hal ini, organisasi harus lebih memperhatikan kinerja karyawannya, terutama karyawan yang kinerjanya di bawah standar yang ditetapkan oleh organisasi terkait. Sumber daya manusia yang masih memiliki kinerja di bawah standar organisasi, harus terus dibina dan diarahkan untuk dapat mendukung keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Karena dengan meningkatkan kinerja karyawan, pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Menurut Mangkunegara (2014), ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya yaitu faktor stres kerja dan sistem kompensasi.

Adanya tuntutan tugas yang mengharuskan para pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan sangat cepat membuat beberapa pegawai PAM Tirta Mangkaluku merasa stres dan terbebani. Karena hal itu, terkadang pegawai sering melakukan kesalahan yang mengakibatkan tagihan rekening air tidak sesuai dengan pemakaian pelanggan. Akibatnya para pelanggan complain dan merasa bahwa pegawai PAM Tirta Mangkaluku tidak bekerja dengan baik dalam melakukan pekerjaannya. Selain itu, dengan adanya keterlambatan penyerahan data oleh para

pencaat meter juga membuat para pegawai harus terlambat melaporkan data-data yang ada.

Penelitian Wartono (2017) menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan yang sangat kuat antara stres kerja terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan koefisien korelasi sebesar 0,880 dan koefisien determinasi 77,44%. Hal ini berarti stres kerja mempengaruhi kinerja sebesar 77,44% sisanya sebesar 22,56% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Setelah dilakukan uji signifikansi didapat hasil 10,643 maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.

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 (Kader, 2017).

Menurut Dessler (2015) mengemukakan bahwa kompensasi merupakan salah satu bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu. Menurut Handoko (2014) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Menurut Simamora, (2014) 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. 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. Berdasarkan uraian di atas, maka penulis terdorong untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul “Pengaruh Sistem Kompensasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo”.

Rumusan Masalah

Rumusan masalah penelitian ini, yaitu:

1. Apakah sistem kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo?
2. Apakah stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo?
3. Apakah sistem kompensasi dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo?

Tinjauan Pustaka

Kompensasi

Pengertian Kompensasi

Menurut Efendi (2015), kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan seperti tunjangan hari raya, uang makan dan uang cuti. Sofyandi (2013) mendefinisikan tentang kompensasi merupakan suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawan. Notoatmodjo (2013) berpendapat bahwa kompensasi yang diterima karyawan adalah sebuah balas jasa atas hasil dari kerja mereka.

Berdasarkan pengertian kompensasi menurut para ahli tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa kompensasi adalah balas jasa berupa biaya yang harus dikeluarkan untuk karyawan sebagai balas jasa bagi mereka berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan hari raya, uang makan dan uang cuti.

Komponen-komponen Kompensasi

Adapun komponen-komponen kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, menurut para Ahli sebagai berikut:

1. Gaji
Menurut Hasibuan (2015), Gaji merupakan balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan serta mempunyai jaminan yang pasti, dengan kata lain akan tetap dibayarkan walaupun karyawan tersebut tidak masuk kerja.
2. Upah
Menurut Rivai (2014), ”Imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.”
3. Insentif
Menurut Mangkunegara (2014), insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin perusahaan kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan.
4. Kompensasi tidak langsung (fringe benefit)
Menurut Rivai (2014) “Kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan.”

Indikator Kompensasi

Menurut Mondy (2014) menyatakan bahwa indikator kompensasi finansial terbagi menjadi tiga, yaitu:

1. Upah dan gaji
Imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur seperti tahunan, caturwulan, bulanan dan mingguan.
2. Insentif
Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat digunakan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi maka mereka yang produktif lebih

menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja.

3. Tunjangan

Imbalan tidak langsung yang diberikan kepada karyawan, biasanya mencakup asuransi kesehatan, cuti, pensiun, rencana pendidikan, dan rabat untuk produk-produk perusahaan.

Stres Kerja

Pengertian Stres Kerja

Beberapa pengertian stres kerja menurut para ahli, diantaranya yaitu (Luthans, 2013):

1. Stres diartikan sebagai interaksi individu dengan lingkungan, tetapi kemudian diperinci lagi menjadi respon adaptif yang dihubungkan oleh perbedaan individu dan atau proses psikologi yang merupakan konsekuensi tindakan, situasi, atau kejadian eksternal (lingkungan) yang menempatkan tuntutan psikologis/fisik secara berlebihan pada seseorang.
2. Stres kerja sebagai kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakterisasikan oleh “perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka.”
3. Stres didefinisikan sebagai tanggapan atau proses internal atau eksternal yang mencapai tingkat ketegangan fisik dan psikologis sampai pada batas atau melebihi batas kemampuan subjek.
4. Stres kerja dapat diartikan “sebagai sumber atau stresor kerja yang menyebabkan reaksi individu berupa reaksi fisiologis, psikologis dan perilaku.”

Stres kerja adalah kondisi dinamik yang di dalamnya individu menghadapi peluang, kendala (constraints), atau tuntutan (demands), yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting (Robbins, 2013). Sedangkan menurut Siagian (2015) stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak dapat diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang

berinteraksi dengan lingkungannya, baik lingkungan pekerjaan maupun di luar pekerjaan.

Dari pendapat para ahli mengenai stres kerja dapat disimpulkan bahwa stress kerja adalah kondisi ketegangan yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan dan berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang.

Penyebab Stres

Penyebab stres kerja tidak hanya disebabkan oleh satu faktor penyebab saja, namun stres bisa saja terjadi karena penggabungan dari beberapa sebab sekaligus. Seperti pendapat dari Luthans (2013) bahwa penyebab stres ada beberapa faktor, yaitu:

1. Stresor Ekstraorganisasi Penyebab stres yang berasal dari luar organisasi. Penyebab stres ini dapat terjadi pada organisasi yang bersifat terbuka, yakni keadaan lingkungan eksternal memengaruhi organisasi. Misalnya perubahan sosial dan teknologi, globalisasi, keluarga, dan lain-lain.
2. Stresor organisasi Penyebab stres yang berasal dari dalam organisasi termpat karyawan bekerja. Penyebab ini lebih memfokuskan pada kebijakan atau peraturan organisasi yang menimbulkan tekanan yang berlebihan pada karyawan.
3. Stresor kelompok Penyebab stres yang berasal dari kelompok kerja yang setiap hari berinteraksi dengan karyawan, misalnya rekan kerja atau supervisor atau atasan langsung dari karyawan.
4. Stresor individual Penyebab stres yang berasal dari individu yang ada dalam organisasi. Misalnya seorang karyawan terlibat konflik dengan karyawan lainnya, sehingga menimbulkan tekanan tersendiri ketika karyawan tersebut menjalankan tugas dalam organisasi tersebut (Luthans, 2013).

Faktor yang memengaruhi stres kerja adalah segala hal yang berhubungan dengan pekerjaan, yang bisa menimbulkan stres pada karyawan. Hal-hal yang bisa menimbulkan stres yang berasal dari beban pekerjaan antara lain (Handoko, 2014):

1. Beban kerja yang berlebihan.
2. Tekanan atau desakan waktu.

3. Kualitas supervisi yang jelek.
4. Iklim politis yang tidak aman.
5. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai.
6. Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggungjawab.
7. Kemenduaan peran.
8. Frustrasi
9. Konflik antar pribadi dan antar kelompok.
10. Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan.
11. Berbagai bentuk perubahan.

5. Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

Indikator untuk stres kerja menurut Abdullah (2015) adalah:

1. Konflik peran
2. Kelebihan beban kerja
3. Waktu kerja
4. Ketidakjelasan peran
5. Pengaruh pimpinan
6. Konflik peran
7. Kelebihan beban kerja
8. Waktu kerja
9. Ketidakjelasan peran
10. Pengaruh pimpinan

Jenis-jenis stres kerja

Pengkategorian stres kerja menjadi dua, yaitu:

1. Eustres, yaitu hasil dari respons terhadap stres yang bersifat sehat, positif, dan konstruktif (bersifat membangun). Hal tersebut termasuk kesejahteraan individu dan juga organisasi yang diasosiasikan dengan pertumbuhan, fleksibilitas, kemampuan adaptasi, dan tingkat performance yang tinggi.
2. Distres, yaitu hasil dari respons terhadap stres yang bersifat tidak sehat, negatif, dan destruktif (bersifat merusak). Hal tersebut termasuk konsekuensi individu dan juga organisasi seperti penyakit kardiovaskular dan tingkat ketidakhadiran yang tinggi, yang diasosiasikan dengan keadaan sakit, penurunan, dan kematian (Waluyo, 2013).

Indikator Stres Kerja

Adapun indikator-indikator dari stres kerja menurut Robbins (2013), yaitu:

1. Tuntutan tugas merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik.
2. Tuntutan peran berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
3. Tuntutan antar pribadi merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain.
4. Struktur organisasi merupakan gambaran intansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.

Stres sebagai suatu istilah payung yang merangkumi tekanan, beban, konflik, kelelahan, ketegangan, panik, perasaan gemuruh, anxiety, kemurungan, dan hilang daya. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan (Zainal, 2015). Untuk keperluan penelitian, maka indikator stres yang akan digunakan menurut Robbins.

Kinerja

Pengertian Kinerja

Arti kinerja sebenarnya berasal dari kata-kata kinerja pekerjaan dan juga disebut kinerja aktual atau kinerja aktual yang telah dicapai oleh seorang karyawan (Moeheriono, 2013). Kinerja (performance) adalah pekerjaan yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawabnya masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara hukum, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Nawawi, 2015).

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan. Suatu pekerjaan memiliki persyaratan tertentu yang harus dilakukan dalam mencapai tujuan yang juga disebut standar kerja. Standar kinerja adalah tingkat yang diharapkan oleh pekerjaan tertentu untuk diselesaikan dan merupakan perbandingan tujuan atau target yang ingin dicapai. Seorang

karyawan dikatakan berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya atau memiliki kinerja yang baik, jika hasil pekerjaan yang diperoleh lebih tinggi dari standar kinerja. Untuk mengetahui bahwa perlu dilakukan evaluasi kinerja setiap karyawan di perusahaan. Untuk mengetahui berapa banyak kontribusi karyawan kepada perusahaan dan apakah kinerja karyawan di bawah atau memenuhi atau bahkan melebihi standar yang ditetapkan oleh perusahaan (Bangun, 2013).

Perbedaan kinerja dapat terjadi karena perbedaan kemampuan (kemampuan), keterampilan (skill) dan motivasi. Karena itu dapat dikatakan bahwa kinerja seseorang dianggap sebagai fungsi dari kemampuan dan kemauan. Tanpa kemauan bekerja, bahkan jika seseorang memiliki kemampuan maka kinerjanya tidak seperti yang diharapkan.

Berdasarkan beberapa pengertian kinerja menurut para ahli tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan seseorang untuk mencapai tujuan organisasi.

Kategori pengukuran Kinerja

Dessler (2015) menyatakan ada empat kategori yang digunakan untuk mengukur tingkat kinerja karyawan secara individual, yaitu:

1. Pengetahuan pekerjaan adalah tingkat pengetahuan yang dimiliki oleh seorang karyawan atau informasi yang ia miliki untuk menyelesaikan pekerjaannya.
2. Keandalan adalah tingkat di mana seorang karyawan dapat dipercaya saat menyelesaikan pekerjaan dan dalam hal menindaklanjuti pekerjaan.
3. Ketersediaan, yaitu tingkat ketepatan waktu dari suatu kegiatan yang diselesaikan oleh karyawan dan keakuratan catatan kehadiran karyawan.
4. Kemandirian adalah tingkat di mana seorang karyawan dapat melakukan pekerjaannya tanpa bantuan atau bimbingan dari atasannya.

Indikator Kinerja

Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dapat dipahami secara jelas. Menurut Bangun (2015), indikator kinerja dapat diukur melalui sebagai berikut:

1. Kuantitas pekerjaan Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar kerja.
2. Kualitas pekerjaan Setiap pekerjaan di perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai dengan kualitas yang diminta oleh pekerjaan tertentu.
3. Ketepatan waktu Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu karena memiliki ketergantungan pada pekerjaan lain. Jadi, jika pekerjaan tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan di bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.
4. Kehadiran Jenis pekerjaan tertentu membutuhkan kehadiran karyawan dalam melakukannya sesuai dengan waktu yang ditentukan. Karena kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan di suatu perusahaan.
5. Kemampuan kerja sama Tidak semua pekerjaan bisa diselesaikan oleh satu karyawan, jadi dibutuhkan kerja sama. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya untuk bekerja dengan kolega lain.

Metode Penelitian

Desain Penelitian

Desain penelitian adalah metode yang digunakan oleh para peneliti untuk melakukan studi yang memberikan arah untuk program penelitian (Dharma, 2014). Desain penelitian yang digunakan adalah desain kuantitatif. Jenis pendekatan yang digunakan adalah pendekatan asosiatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, sehingga terdapat variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi) (Sugiyono, 2016). Penelitian ini dilaksanakan di PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo Palopo yang beralamat di Jalan Pong Simpín No.14, Kelurahan Murante, Kecamatan Mungkajang, Kota Palopo

Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian ini dilaksanakan selama pada bulan Mei sampai dengan Juni 2022.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan sumber data yang diperlukan dalam suatu penelitian (Saryono, 2013). Populasi yang dipilih dalam penelitian adalah semua karyawan PAM Tirta Mangkaluku Palopo sebanyak 322 orang. 23 Sampel adalah bagian dari populasi yang akan diteliti (Hidayat, 2013). Sampel yang dipilih dalam penelitian adalah sebagian dari karyawan PAM Tirta Mangkaluku Palopo sebanyak 76 orang. Jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1 + N (d)^2}$$

Dimana :

n = besar sampel d = tingkat kemaknaan (0,1)

N = populasi

Karena jumlah populasi yang ada sebanyak 322 orang, jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah :

$$n = \frac{N}{1 + N (d)^2}$$

$$n = \frac{322}{1 + 322 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{322}{1 + 322 (0,01)}$$

$$n = \frac{322}{1 + 3,22}$$

$$n = \frac{322}{4,22}$$

$$n = 76$$

Jadi, besar sampel dalam penelitian ini sebanyak 76 orang. Dalam penelitian ini sampel diambil menggunakan metode purposive sampling yaitu metode pemilihan sampel yang didasarkan pada tujuan tertentu yang ditentukan oleh peneliti. Seseorang dapat digunakan sebagai sampel karena peneliti berasumsi bahwa orang tersebut memiliki informasi yang dibutuhkan untuk penelitiannya.

Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur validitas atau validitas kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner

tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Langkah selanjutnya adalah secara statistik, angka korelasi diperoleh dengan melihat tanda bintang pada hasil skor total, atau membandingkannya dengan nilai r korelasi angka bebas yang menunjukkan valid. Dalam studi ini tes validitas akan dilakukan dengan bantuan program SPSS (Paket Statistik untuk Ilmu Sosial). Untuk menentukan nomor item yang valid dan gugur, perlu untuk berkonsultasi dengan tabel momen produk. Kriteria untuk mengevaluasi uji validitas adalah:

a. Apabila r hitung > r tabel, maka item kuesioner tersebut valid.

b. Apabila r hitung < r tabel, maka dapat dikatakan item kuesioner tidak valid

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator variabel. Sebuah kuesioner dikatakan dapat diandalkan atau dapat diandalkan jika jawaban seseorang untuk pertanyaan itu konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016). Metode yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus koefisien Cronbach Alpha 0,60. Untuk mengetahui bahwa kuesioner tersebut dapat diandalkan, tes reliabilitas kuesioner akan dilakukan dengan bantuan program komputer SPSS.

Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Analisis ini digunakan untuk mengukur kekuatan dua variabel atau lebih dan juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Teknik analisis data yang digunakan dalam skripsi ini adalah regresi linear berganda yang dilakukan dengan bantuan program pengolahan data statistik. Adapun rumus dari regresi linier berganda (multiple linear regression) secara umum adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b1 X1 + b2 X2 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja karyawan

a : Konstanta

b1,b2 : Koefisien regresi

X1 : Kompensasi

X2 : Stres kerja
e : Error

Uji Hipotesis

1. Uji signifikansi parameter individual (Uji t) Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelasan atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen dan digunakan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Cara melakukan uji t adalah secara langsung melihat jumlah derajat kebebasan (degree of freedom) (Ghozali, 2016).

2. Uji simultan (Uji F) Uji statistik F menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap dependen atau terikat. Uji Statistik F digunakan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi secara bersama-sama terhadap variabel dependen yang di uji pada tingkat signifikan 0,05 (Ghozali, 2016).

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Adapun uji validitas mengetahui besarnya hubungan antara item butir pernyataan dengan total item pernyataan untuk masing-masing variabel yaitu sistem kompensasi (X1), stres kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) adalah sebagai berikut:

Uji validitas variabel sistem kompensasi (X1)

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
K1	0,628	0,225	Valid
K2	0,418	0,225	Valid
K3	0,460	0,225	Valid
K4	0,470	0,225	Valid
K5	0,551	0,225	Valid
K6	0,348	0,225	Valid
K7	0,543	0,225	Valid
K8	0,250	0,225	Valid
K9	0,292	0,225	Valid

Sumber: Data diolah SPSS, 2022

Untuk mengukur nilai validitas sistem kompensasi (X1) ditentukan dengan melihat nilai dengan jumlah responden yaitu 76 responden dan taraf signifikansi 0,05 sehingga nilai pada Tabel Product Moment dan didapat nilai $r = 0,225$. Jika hasil validitas berada di atas 0,225 maka dianggap butir pernyataan atau instrumen sudah valid. Hasil analisis validitas untuk semua Instrumen pada variabel sistem kompensasi (X1) pada tabel 4.5, hasil analisisnya diatas $r = 0,225$ sehingga dapat disimpulkan bahwa 9 skor pernyataan atau instrumen pada variabel sistem kompensasi (X1)

tersebut dinyatakan valid dan sudah layak untuk dijadikan pengukuran variabel penelitian.

Uji validitas variabel stres kerja (X2)

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
SK1	0,510	0,225	Valid
SK2	0,386	0,225	Valid
SK3	0,487	0,225	Valid
SK4	0,359	0,225	Valid
SK5	0,631	0,225	Valid
SK6	0,459	0,225	Valid
SK7	0,399	0,225	Valid
SK8	0,582	0,225	Valid
SK9	0,366	0,225	Valid

Sumber: Data diolah SPSS, 2022

Untuk mengukur nilai validitas stres kerja (X2) ditentukan dengan melihat nilai dengan jumlah responden yaitu 76 responden dan taraf signifikansi 0,05 sehingga nilai pada Tabel Product Moment dan didapat nilai $r = 0,225$. Jika hasil validitas berada di atas 0,225 maka dianggap butir pernyataan atau instrumen sudah valid. Hasil analisis validitas untuk semua Instrumen pada variabel stres kerja (X2) pada tabel 4.6, hasil analisisnya diatas $r = 0,225$ sehingga dapat disimpulkan bahwa 9 skor pernyataan atau instrumen pada variabel stres kerja (X2) tersebut dinyatakan valid dan sudah layak untuk dijadikan pengukuran variabel penelitian.

Uji validitas variabel kinerja karyawan (Y)

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
KK1	0,592	0,225	Valid
KK2	0,307	0,225	Valid
KK3	0,521	0,225	Valid
KK4	0,466	0,225	Valid
KK5	0,585	0,225	Valid
KK6	0,360	0,225	Valid
KK7	0,565	0,225	Valid
KK8	0,335	0,225	Valid
KK9	0,439	0,225	Valid

Untuk mengukur nilai validitas kinerja karyawan (Y) ditentukan dengan melihat nilai dengan jumlah responden yaitu 76 responden dan taraf signifikansi 0,05 sehingga nilai pada Tabel Product Moment dan didapat nilai $r = 0,225$. Jika hasil validitas berada di atas 0,225 maka dianggap butir pernyataan atau instrumen sudah valid. Hasil analisis validitas untuk semua Instrumen pada variabel kinerja karyawan (Y) pada tabel 4.7, hasil analisisnya diatas $r = 0,225$ sehingga dapat disimpulkan bahwa 9 skor pernyataan atau instrumen pada variabel kinerja karyawan (Y) tersebut dinyatakan valid dan sudah layak untuk dijadikan pengukuran variabel penelitian.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas (keandalan) merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstrukkonstruk pernyataan berbentuk kuesioner.

Uji reliabilitas

Variabel	r Alpha	Nilai reliabilitas	Keterangan
Sistem kompensasi	0,649	0,600	Reliabel
Stres kerja	0,647	0,600	Reliabel
Kinerja karyawan	0,638	0,600	Reliabel

Hasil pengujian reliabilitas pada kuesioner dengan nilai Cronbach's Alpha atau r Alpha dapat dilihat pada tabel 4.8. Hal ini membuktikan kuesioner adalah reliabel karena r Alpha yang bernilai lebih besar dari 0,600.

Uji Regresi Linier Berganda

Berdasarkan data-data yang telah diperoleh dibuat suatu analisis yang merupakan hasil regresi linier berganda. Model regresi linier berganda menggambarkan pengaruh sistem kompensasi dan stres kerja yang merupakan variabel independen terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Model estimasi persamaannya adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

b₁, b₂ = Koefisien regresi

X₁ = Variabel sistem kompensasi

X₂ = Variabel stres kerja

e = Variabel pengganggu (Standard error)

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil dan telah diolah ke dalam model perhitungan komputer dengan menggunakan program SPSS 23 dapat dilihat dari tabel sebagai berikut:

Regresi linear berganda						
Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28.283	3.011		9.394	.000
	Sistem kompensasi	.446	.060	.549	7.477	.000
	Stres kerja	-.409	.072	-.415	-5.644	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Data diolah SPSS, 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat dibuat hasil model estimasi sebagai berikut:

$$Y = 28,283 + 0,446 X_1 - 0,409 X_2$$

Interpretasi model tersebut di atas, yaitu:

a. Nilai a (konstanta) sebesar 28,283, artinya apabila variabel sistem kompensasi (X₁) dan stres kerja (x₂) = 0, maka kinerja karyawan sebesar 28,283 satuan.

b. Nilai koefisien sistem kompensasi (b₁) sebesar 0,446. Artinya, setiap ada kenaikan variabel sistem kompensasi (X₁) sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,446 satuan.

c. Nilai koefisien stres kerja (b₂) sebesar -0,409. Artinya, setiap variabel stres kerja (X₂) meningkat sebesar satu satuan maka akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,409 satuan.

Pembahasan

1. Pengaruh sistem kompensasi (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t-hitung sistem kompensasi (X₁) > t-tabel (7,477 > 1,666), dengan demikian hipotesis diterima. Ini berarti bahwa variabel sistem kompensasi signifikan dan berpengaruh nyata terhadap variabel kinerja karyawan PAM Tirta Mangkaluku Palopo.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil uji sesuai dengan yang dikemukakan oleh Putra (2013) bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi yang diberikan kepada para karyawan harus sesuai dengan kinerja yang mereka hasilkan agar mereka bisa termotivasi dan bisa lebih semangat lagi dalam bekerja. Hal ini harus lebih ditingkatkan lagi agar kinerja karyawan yang ada pada PAM Tirta Mangkaluku tidak akan menurun melainkan bisa lebih meningkat lagi.

Implikasi dalam penelitian ini adalah dengan mempertahankan dan meningkatkan kompensasi yang ada. Untuk mempertahankan dan meningkatkan kompensasi yaitu ditunjang dengan beberapa faktor seperti keahlian dalam bekerja, keahlian seseorang dalam bekerja harus terus-menerus ditingkatkan, peningkatan keahlian seorang karyawan dapat dilihat dari pengalaman-pengalaman mereka dalam bekerja. Dengan hasil pekerjaan yang mereka lakukan sesuai dengan keahlian maka kompensasi yang diberikan kepada mereka juga sesuai dengan apa yang mereka lakukan. Dengan itu juga mereka akan termotivasi dalam bekerja dan mereka bisa mendapatkan prestasi kerja sesuai apa yang diharapkan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Kurnia (2016) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit

Condong Catur Yogyakarta sebesar (β) 0,224 ($p < 0.01$; $p = 0,000$), dengan R^2 Kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,027. (2) kompensasi (β) 0,205 ($p < 0.01$; $p = 0,000$) dan motivasi kerja (β) 0,189 ($p < 0.01$; $p = 0,001$) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta, dengan ΔR^2 adalah sebesar 0,047.

2. Pengaruh stres kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t -hitung stres kerja (X2) $>$ t -tabel ($-5,644 > 1,666$), dengan demikian hipotesis diterima. Ini berarti bahwa variabel stres kerja signifikan dan negatif terhadap variabel kinerja karyawan PAM Tirta Mangkaluku.

Pengaruh negatif ini bermakna semakin menurunnya stres kerja seorang karyawan maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan tersebut.

Kinerja pegawai merupakan suatu prestasi yang dicapai oleh seseorang ataupun hasil akhir dari pekerjaan sesuai dengan rentang waktu yang telah ditentukan sebelumnya. Untuk mencapai suatu kinerja yang baik diperlukan sumber daya manusia yang handal, memiliki kemampuan, skill serta memiliki gairah ataupun semangat dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya.

Adapun strategi yang harus dilakukan untuk mencapai hal tersebut, yaitu dengan mengandalkan manajemen operasional. Stres kerja merupakan kondisi yang kurang menyenangkan dihadapi pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan oleh pimpinan. Sehingga kondisi ini dapat menghambat proses pelaksanaan tugas dan apabila kondisi ini terbiarkan secara terus menerus akan mengakibatkan buruknya kinerja pegawai itu sendiri dan kinerja instansi pada umumnya. Stres kerja sangat berpengaruh dengan kinerja karyawan karena stres terbagi dua yaitu stress yang berdampak positif dan stress yang berdampak negatif.

Dalam suatu pekerjaan ada orang yang memiliki daya tahan yang tinggi menghadapi stress karena mampu menghadapi stress tersebut, dan tidak sedikit orang yang daya tahan

kemampuannya untuk menghadapi stress rendah, jika hal ini terjadi dampak terhadap kinerja karyawan akan bersifat negatif sebaliknya dengan adanya stress kerja karyawan merasa perlu mengerahkan segala kemampuannya untuk berprestasi tinggi dan dengan demikian dapat menyelesaikan tugas dengan baik. Sebab apabila itu terjadi, stress berubah sifatnya dari stimulus yang positif menjadi negatif.

Menurut Suprihadi dalam Arfani dan Luterlan (2018) bahwa stress sangat membantu atau fungsional, tetapi juga dapat berperan salah atau merusak prestasi kerja. Menurut Hasibuan (2014) prestasi kerja atau kinerja karyawan yang stress pada umumnya akan menurun karena mereka mengalami ketegangan pikiran dan berperilaku yang aneh, pemarah dan suka menyendiri". Menurut Aslihan (2015) stress dapat membantu atau menjadi fungsional tetapi juga bisa berperan salah atau merusak prestasi kerja, hal ini berarti bahwa stress mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja tergantung seberapa besar tingkat stress. Berdasarkan penjelasan tersebut maka dapat dikemukakan bahwa stress kerja yang terus menerus dialami pegawai akan mempengaruhi kinerja pegawai sehingga tujuan organisasi tidak tercapai seperti yang diharapkan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Mariam (2016) yang menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat.

3. Pengaruh sistem kompensasi (X1) dan stress kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai F -hitung $>$ F -tabel ($99,612 > 3,12$) dan signifikansi $0,000 < 0,05$, dengan demikian hipotesis diterima. Ini berarti bahwa variabel sistem kompensasi dan stress kerja secara bersama-sama signifikan dan berpengaruh nyata terhadap variabel kinerja karyawan PAM Tirta Mangkaluku Palopo.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Insan (2020) yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Stress Kerja Terhadap Kinerja

Keperawatan Pada Rumah Sakit Umum Wulan Windy. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa secara simultan kompensasi dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Variabel kompensasi merupakan variabel yang paling dominan memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat di RSUD Wulan Windy di Medan.

Penutup

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Sistem kompensasi signifikan dan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo.
2. Stres kerja signifikan dan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo.
3. Sistem kompensasi dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo.

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian, maka disarankan:

1. Sebaiknya PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo tetap mempertahankan dan meningkatkan sistem kompensasi yang sudah baik agar kinerja karyawan dapat meningkat.
2. Saran untuk akademik atau pihak lain yang tertarik untuk melanjutkan studi penelitian ini dapat menggunakan variabel lain yang dapat berpengaruh pada kinerja dengan menggunakan objek penelitian yang berbeda. Dan juga peneliti lain dapat mencari topik lanjutan yang dapat digunakan untuk mengembangkan topik penelitian ini.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat dijadikan acuan untuk mengembangkan penelitian ini guna mengkaji lebih dalam mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Daftar Rujukan

- Astianto. 2014. Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya.
- Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Erlangga. Bandung.
- Basri. 2018. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Beban Kerja Sebagai Variabel Moderating. Jurnal Publikasi UIN Alauddin, Vol. 3 No.2.
- Dessler, Gary. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Salemba Empat. Jakarta.
- Dharma, Kusuma Kelana. 2014. Metodologi Penelitian. Trans Info Media. Jakarta.
- Efendi, H.M.T. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Grasindo. Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariete: dengan program IBM SPSS 23. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Handoko, Hani. 2014. Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Manusia. BPFE. Yogyakarta.
- Hariyanto. 2018. Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan CV. Kampoeng Sejahtera. Jurnal Riset Manajemen, Vol. 1 No. 1.
- Hasibuan, M. S. P. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hidayat, Alimul AA. 2013. Metode Penelitian dan Teknik Analisis Data. Salemba Medika. Jakarta.
- Irwan. 2017. Pengaruh Stress dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kalla Kakao Industri di Kota Makassar. Jurnal Publikasi UIN Alauddin, Vol. 3 No.2.
- Jafar. 2018. Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Telekomunikasi Indonesia

- Regional VII. Jurnal Publikasi UIN Alauddin, Vol. 3 No.2.
- Leonardo, Edrick dan Andreani, Fransisca. 2015. Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kopanitia. Jurnal AGORA Vol. 3, No. 2.
- Leonu, Paulus. 2017. Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan terhadap Kinerja aparatur paten melalui Motivasi sebagai variabel intervening di Kecamatan Dusun Tengah Kabupaten Barito Timur. Jurnal Ilmu Administrasi dan Manajemen, Vol. 1 No. 1.
- Luthans, Fred. 2013. Perilaku Organisasi. ANDI. Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu A.A. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Moeheriono. 2013. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Nawawi, Hadari. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Notoatmodjo. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta. Bandung.
- Nugraha. 2017. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Cargill Tropical Palm (ISK Lake View Estate) Kalimantan Barat. Jurnal Riset Bisnis dan Investasi Vol. 3, No. 3
- Pratama, Stefanus Andi. 2015. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya persero regional office Malang). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 25 No. 1
- Putrayasa, Rendy. 2014. Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 17 No. 1.
- Rivai, Sagala. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, P. Stephen. 2013. Perilaku Organisasi. Erlangga. Jakarta.
- Saryono. 2013. Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif. Nuha Medika. Jakarta.
- Simamora, Henry. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sofyandi, Herman. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Bisnis. Alfabeta. Bandung.
- Waluyo, Minto. 2013. Psikologi Industri. Akademi Permata. Jakarta.
- Zainal, V.R. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Rajawali Pers. Jakarta.