



Journal Economic Insights

Journal homepage: <https://jei.uniss.ac.id/>
ISSN Online : 2685-2446

Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru dan Karyawan SMK Diponegoro Banyu Putih

Inka Nuromavita

Universitas Selamat Sri
nuromavitainka@gmail.com

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Diterima pada 16 Januari 2024

Disetujui pada 19 Januari 2024

Dipublikasikan pada 31 Januari 2024

Kata Kunci:

Stres Kerja, Beban Kerja, Kompensasi, dan kinerja karyawan

ABSTRAK

The purpose of this study was to analyze work stress, workload, and compensation on the performance of teachers and employees SMK Diponegoro Banyu putih. This sampling method uses a random sample technique and the number of samples in this study is 100 teachers an employees. The data used is primary data. Data obtained directly from SMK Diponegoro Banyu putih through the questionnaire method. The primary data was then processed an analized using SPSS The collected data was then analyzed using multiple linier regression. The result of this study indicate that work stress has a positive and significant effect on performance, workload has a positive and significant effect on performance, Compensation has a positive and significant effect on performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah individu yang berfungsi sebagai penggerak suatu organisasi, Sumber Daya Manusia sebagai aset yang keterampilannya perlu dilatih dan dikembangkan. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu unsur yang sangat penting yang tidak dapat dipisahkan bahkan oleh organisasi baik institusi maupun dunia usaha. SDM juga menjadi kunci penentu perkembangan Sebuah Institusi Pendidikan. Kinerja memegang peranan penting dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi sesuai dengan visi dan misi yang ada. Ketika Guru bekerja dengan baik, maka organisasi juga akan bekerja dengan baik. Selanjutnya hal yang harus di perhatikan adalah stres kerja Mangkunegara (2011: 157) menyatakan bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami oleh pegawai ketika menghadapi pekerjaan. Setiap aspek pekerjaan bisa menjadi sumber stres. Stres di tempat kerja adalah sesuatu yang dihadapi hampir setiap hari oleh semua karyawan (Apriliyanto, 2023). Siapa pun yang menderita stres kerja dapat disebabkan oleh pengaruh pekerjaan itu sendiri maupun pengaruh beban kerja. Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap Instansi, karena beban kerja berpengaruh terhadap pegawai dalam meningkatkan produktivitas dan merasakan kenyamanan dalam bekerja. Hal tersebut

karena beban kerja yang seimbang dapat memaksimalkan atau justru memperburuk kinerja dalam persoalan mutu atau kualitas hasil konkret dari sumber daya yang dikerahkan (Junianingrum et al., 2023). Untuk menghindari permasalahan beban kerja ini, dilakukan analisis kerja untuk menentukan apakah suatu beban kerja berdampak buruk atau baik pada tingkat produktivitas atau kinerja sumber daya Affandi (2018, 183). Selain itu kompensasi merupakan faktor sangat penting dalam mempengaruhi kinerja guru kompensasi yang seimbang dengan beban kerja akan mempengaruhi kinerja guru.

Menurut Santoso dan Rijanti (2022) dalam penelitiannya menyatakan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh negatif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, beban kerja berpengaruh negatif dan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Steven dan Prasetyo (2020) dalam penelitiannya menyatakan stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan. Menurut Sulastri dan Onsardi (2020) dalam penelitiannya menyatakan beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. (Rijanti, et al., 2021) dalam penelitiannya menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KERANGKA TEORITIS DAN HIPOTESIS

1. Hubungan Stres Kerja terhadap Kinerja

Stres kerja merupakan keadaan dimana individu mengalami tekanan atau ketegangan dalam lingkungan kerja, bereaksi negatif, dan merasa terbebani dalam memenuhi kewajibannya (Mangkunegara, 2017, 157). Oleh karena itu, stres dapat menyebabkan menurunnya kinerja dan produktivitas pegawai.

Menurut Santoso dan Rijanti (2022) dalam penelitiannya menyatakan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh negatif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Steven dan Prasetyo (2020) dalam penelitiannya menyatakan stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan. (Ahmad, et al., 2019) dalam penelitiannya menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Stres kerja merupakan faktor paling penting terhadap kinerja guru ketika stres kerja tinggi maka kinerja guru juga akan menurun.

Dari Uraian diatas, maka penelitian merumuskan hipotesis ssebagai berikut

H1 = Stres Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru dan karyawan

2. Hubungan Beban Kerja terhadap Kinerja

Menurut Moekijat (2010), beban kerja adalah kuantitas hasil kerja atau catatan hasil kerja, yang dapat menunjukkan kuantitas yang dihasilkan oleh sejumlah pekerja pada suatu bagian tertentu. Beban kerja dapat berupa stres fisik atau mental dan dapat dilihat dari sudut pandang obyektif dan subyektif. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental serta menimbulkan reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah tersinggung. Sebaliknya, rutinitas sehari-hari yang monoton dengan sedikit pekerjaan dapat menimbulkan rasa bosan.

Menurut Santoso dan Rijanti (2022) dalam penelitiannya menyatakan bahwa beban kerja mempunyai pengaruh negatif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sulastri dan Onsardi dalam penelitiannya menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja. (Ahmad, et al., 2019) dalam penelitiannya menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Beban kerja yang terlalu tinggi dan kurangnya apresiasi akan menimbulkan menurunnya kinerja guru dan karyawan (Pujiastuti et al., 2022).

Dari Uraian diatas, maka penelitian merumuskan hipotesis ssebagai berikut

H2 = Beban Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru dan karyawan

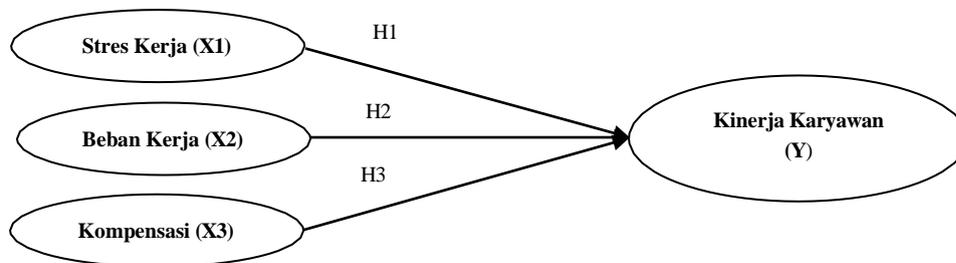
3. Hubungan Kompensasi terhadap Kinerja

Menurut Handoko (2016,155), kompensai adalah segala sesuatu yang diterima seorang pegawai sebagai imbalan atas pekerjaannya. Pengertian tersebut mempunyai arti bahwa kompensasi sebagai imbalan tidak hanya berupa uang atau kebutuhan finansial saja. Kompensasi dapat bermacam-macam bentuknya tergantung pada kebutuhan karyawan.

Menurut (Rijanti, et al.,2021) dalam penelitiannya menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sugiarti (2020) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk meningkatkan kinerja guru dan karyawan kompensai haruslah sebanding dengan beban kerja yang diberikan sehingga akan meningkatkan kinerja guru dan karyawan.

Dari Uraian diatas, maka penelitian merumuskan hipotesis ssebagai berikut
H3 = Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru dan karyawan.

Model Penelitian



METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru dan karyawan SMK Diponegoro Banyu Putih yang berjumlah 100 responden. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode simple random sampling sebagai metode pengumpulan sampel penelitian. Menurut Sugiyono (2013) Teknik Simple Random Sampling merupakan teknik pengambilan sampel anggota suatu populasi secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut. Peneliti menggunakan rumus Slovin ketika menentukan jumlah sampel yang akan diteliti. Hal ini memungkinkan peneliti untuk memilih tingkat presisi dalam penelitian. Berikut hasil perhitungan jumlah sampel dengan menggunakan rumus Slovin:

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

N = Jumlah Total Populasi

e = Batas Toleransi error (10%)

$$n = \frac{420}{1 + 420 (10\%)^2}$$

$$n = 420$$

5,2

n = 80 dibulatkan oleh peneliti menjadi 100 responden

Pengujian instrumen penelitian

1. Uji Instrumen

Uji validitas menggunakan analisis faktor. Pertama dilihat kecukupan sampelnya dengan menghitung nilai KMO. Sampel dianggap memenuhi, apabila nilai $KMO > 0,5$. Selanjutnya dilihat Loading faktornya untuk menentukan valid tidaknya item dari masing-masing variabel. Item dinyatakan valid apabila loading faktornya $> 0,4$.

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan cronbach alpha coefficient dimana kuesioner dapat dikatakan reliabel jika nilai cronbach alpha $> 0,7$.

2. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisa pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara bersama-sama.

Model penelitian dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja

α = Konstanta

X1 = Stres Kerja

X2 = Beban Kerja

X3 = Kompensasi

$\beta_{1,2,3}$ = Koefisien Regresi

e = Variabel pengganggu

3. Uji Model

- Uji F menguji pengaruh bersama variabel independen terhadap variabel dependen. Standar uji yang ditetapkan adalah Sig F $< 0,05$. Artinya seluruh variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen.
- Koefisien determinasi (Adjusted RSquare) / R^2 ini mengukur tingkat kemampuan model dalam menjelaskan variabel terikat. Nilai koefisien determinasinya antara 0 sampai dengan 1.

4. Uji Hipotesis

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel Kinerja (Y) , Stres Kerja (X₁), Beban Kerja (X₂), dan Kompensasi (X₃) secara parsial.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen

Hasil perhitungan uji validitas pada masing-masing variabel penelitian diketahui nilai KMO $> 0,50$ sehingga kecukupan sampel terpenuhi. Selain itu nilai *component matrix* masing-masing indikator yang membentuk variabel penelitian $> 0,4$ sehingga dapat dikatakan bahwa semua indikator valid.

Hasil uji reliabilitas memperlihatkan nilai Cronbach's alpha semua variabel $> 0,60$, sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator yang digunakan oleh variabel stres kerja, beban kerja, kompensasi dan kinerja karyawan dapat dipercaya atau handal untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

2. Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 1
Regresi Linier Berganda

Model	Adjusted R Square	Uji F		Uji T	
	0,831	163,266	0,000		
Stres Kerja (X1)				0,113	0,008
Beban Kerja (X2)				0,482	0,000
Kompensai (X3)				0,467	0,000

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yang di dapat maka dibuat persamaan linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 0,113 X_1 + 0,482 X_2 + 0,467 X_3$$

Persamaan linier berganda tersebut dapat diartikan terhadap pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja, beban kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

3. Uji Model

a. Uji F

Hasil uji F antara Variabel stre kerja (X_1), Beban Kerja (X_2), dan Kompensasi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat di lihat hasilnya pada tabel 1 menunjukkan nilai Sig. 0,000 lebih kecil daripada 0,05 dan F_{hitung} sebesar 163,266 lebih besar dibanding F_{tabel} (3,09). Dengan demikian model regresi antara variabel stres kerja (X_1), beban kerja (X_2), dan kompensasi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) dinyatakan fit atau layak dan dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja (X_1), beban kerja (X_2), dan kompensasi (X_3) secara simultan memiliki hubungan signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Y).

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (*Adjusted R square* = 0,831) berarti koefisien variabel stres kerja, beban kerja, dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 83,1% sedang sisanya ($100\% - 83,1\% = 16,9\%$) dipengaruhi variabel lain diluar penelitian.

4. Uji Hipotesis

Uji t

Uji parsial digunakan untuk menguji hipotesis adanya pengaruh stres kerja, beban kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan secara parsial pada tingkat signifikansi $\alpha=0,05$. Dengan rumus n-k, n = jumlah variabel. Hasil uji secara parsial yang didapat pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Hasil pengujian regresi sederhana menunjukkan nilai ($t_{hitung} = 2,690$) dengan tingkat probabilitas sig sebesar $0,088 < 0,05$, maka hasil Uji-t adalah “signifikan” dan “positif” (tanda pada t dan koefisien beta adalah positif), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti variabel stres kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
- b. Hasil pengujian regresi sederhana menunjukkan nilai ($t_{hitung} = 5,636$) dengan tingkat probabilitas sig sebesar $0,000 < 0,05$, maka hasil Uji-t adalah “signifikan” dan “positif” (tanda pada t dan koefisien beta adalah positif), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti variabel Beban kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
- c. Hasil pengujian regresi sederhana menunjukkan nilai ($t_{hitung} = 5,432$) dengan tingkat probabilitas sig sebesar $0,000 < 0,05$, maka hasil Uji-t adalah “signifikan” dan “positif” (tanda pada t dan koefisien beta adalah positif), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti variabel Kompensasi (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian regresi sederhana menunjukkan nilai ($t_{hitung} = 2,690$) dengan tingkat probabilitas sig sebesar $0,088 < 0,05$, maka hasil Uji-t adalah “signifikan” dan “positif” (tanda pada t dan koefisien beta adalah positif), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti variabel stres kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Fenomena ini mendukung teori (Mangkunegara, 2017, 157). Stres kerja merupakan keadaan dimana individu mengalami tekanan atau ketegangan dalam lingkungan kerja, bereaksi negatif, dan merasa terbebani dalam memenuhi kewajibannya

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Ahmad, et al., 2019) dalam penelitiannya menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian regresi sederhana menunjukkan nilai ($t_{hitung} = 5,636$) dengan tingkat probabilitas sig sebesar $0,000 < 0,05$, maka hasil Uji-t adalah “signifikan” dan “positif” (tanda pada t dan koefisien beta adalah positif), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti variabel Beban kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Fenomena ini mendukung teori Moekijat (2010), beban kerja adalah kuantitas hasil kerja atau catatan hasil kerja, yang dapat menunjukkan kuantitas yang dihasilkan oleh sejumlah pekerja pada suatu bagian tertentu. Beban kerja dapat berupa stres fisik atau mental dan dapat dilihat dari sudut pandang obyektif dan subyektif. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental serta

menimbulkan reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah tersinggung (Apriliyanto, 2023). Sebaliknya, rutinitas sehari-hari yang monoton dengan sedikit pekerjaan dapat menimbulkan rasa bosan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Ahmad, et al., 2019) dalam penelitiannya menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian regresi sederhana menunjukkan nilai ($t_{hitung} = 5,432$) dengan tingkat probabilitas sig sebesar $0,000 < 0,05$, maka hasil Uji-t adalah “signifikan” dan “positif” (tanda pada t dan koefisien beta adalah positif), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti variabel Kompensasi (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik karyawan diberi kompensasi maka kinerjanya akan semakin baik. Indikator kompensasi yang dinilai baik oleh responden adalah gaji dan tunjangan. Hal ini dapat dimengerti karena sebagian besar responden masih berusia muda kompensasi yang sesuai mendorong para guru dan karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka.

Fenomena ini mendukung teori Handoko (2016,155), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima seorang pegawai sebagai imbalan atas pekerjaannya. Pengertian tersebut mempunyai arti bahwa kompensasi sebagai imbalan tidak hanya berupa uang atau kebutuhan finansial saja. Kompensasi dapat bermacam-macam bentuknya tergantung pada kebutuhan karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Rijanti, et al.,2021) dan Sugiarti (2020) dalam menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Stres kerja dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan hal ini dibuktikan bahwa semakin tinggi stres kerja guru dan karyawan maka akan berdampak terhadap kinerja.
2. Variabel Beban kerja dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan hal ini dibuktikan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diberikan kepada guru dan karyawan maka akan berpengaruh terhadap kinerja guru dan karyawan.
3. Variabel Kompensasi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan hal ini dapat dibuktikan ketika kompensasi yang diberikan sesuai dengan beban kerja yang diberikan maka akan berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja guru dan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Affandi, Azhar dkk. (2018). Manajemen SDM Strategik : Strategi Mengelola Karyawan di Era 4.0. Banten: Bintang Visitama Publisher
- Ahmad, yulia., Tewal, Bernhard., & Taroreh, Rita N. (2019) Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF group Manado. Jurnal EMBA. Vol.7 No.3 Juli 2019, Hal. 2811-2820.
- Apriliyanto, N. (2023). Competitive advantage as a mediation factor that influences the sustainability of halal SMEs. *IQTISHADUNA: Jurnal Ilmiah Ekonomi Kita*, 12(2), 274–292.
- Ghozali, Imam. (2016) Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. (2016). Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Junianingrum, S., Apriliyanto, N., & Abdullah, L. Z. (2023). Repurchase Intention Based On E-Service Quality And Customer Trust At Three Top Brand E-Commerce Indonesia. *IQTISHADUNA: Jurnal Ilmiah Ekonomi Kita*, 12(2), 226–240.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. Evaluasi Kinerja Sumberdaya Manusia, Edisi Kedua. Bandung : PT Rafika aditama
- Mangkunegara, Anwar. Prabu. (2017). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moekijat, (2010), Manajemen Sumber Daya Manusia, CV. Mandar Maju, Bandung.
- Pujiastuti, A., Saefudin, S., Yunita, R. D. S., & Astuti, Y. (2022). Capital Structure Adjustment Speed in Indonesia: Does Sharia Compliance Matter? *Shirkah: Journal of Economics and Business*, 7(3), 239–252.
- Rijanti, Tristiana., Santoso A.B., & Indrianingrum, Kis. (2021). Pengaruh kompensasi, dan worklife balance terhadap kinerja dengan budaya organisasi sebagai variabel moderasi pada pegawai dinas kesehatan provinsi jawa Tengah. Proceeding SENDIU 2021. ISBN: 978-979-3649-72-6
- Santoso,M.D., & Rijanti, Tristiana. (2022) Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja karyawan PT. Daiyaplass Semarang. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol.11 No.1 Juli 2022.
- Steven, H.J., & Prasetio, A.P. (2020) Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Jurnal Penelitian Ipteks, Vol. 5 No.1 Januari 2020, Hal. 78-88, p-ISSN:2459-9921, E-ISSN:2528-0570.
- Sugiyono .2013. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D. Afabeta, Bandung.