JURNAL MANAJEMEN - VOL. 11 (2) 2019, 150-158
http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/JURNALMANAJEMEN

Pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pt karya plasindo eksportir kantong plastik

Hidayanti[1], Farida Daut[2], Chintya Sukwanty[3*], Giovanni Wijaya[4], Sarawanan[5]
Jurusan Manajemen, Universitas Prima Indonesia.
Email: faridadaut@gmail.com

Abstrak

Sumber daya manusia adalah individu yang mempunyai potensi untuk berkembang dan meningkatkan efektivitas dan efisiensi suatu organisasi atau perusahaan. Sebuah perusahan akan semakin maju apabila karyawan dapat bekerja dengan baik sehingga tujuan dari perusahaan dapat dicapai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Karya Plasindo eksportir kantong plastik. Pendekatan ini berdasarkan pendekatan kuantitatif. Sifat penelitian ini adalah penelitian explanatory. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan sebanyak 191 orang, penentuan jumlah sampel penelitian dengan rumus Slovin, teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah simple random sampling. Metode analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji F dan uji R^2. Dari hasil penelitian ini, diketahui bahwa kompensasi dan stres kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Plasindo.

Kata Kunci: Kompensasi; stres kerja; kinerja

The effect of compensation and work stress on performance of employees pt karya plasindo exporters of plastic bags

Abstract

Human resources are individuals who have the potential to develop and improve the effectiveness and efficiency of an organization or company. A company will be more advanced if employees can work well so that the goals of the company can be achieved. This study aims to determine the effect of compensation and work stress on the performance of PT Karya Plasindo's plastic bag exporters. This approach is based on a quantitative approach. The nature of this research is explanatory research. The population in this study were all employees as many as 191 people, determining the number of research samples with the Slovin formula, the sampling technique used in this study was simple random sampling. The analytical methods used are multiple linear analysis, classic assumption test, t test, F test and R^2 test. From the results of this study, it is known that compensation and work stress have a significant and positive effect on employee performance at PT Karya Plasindo.

Keywords: *Compensation; job stress; performance*

Copyright © 2019, JURNAL MANAJEMEN ISSN Print: **0285-6911** ISSN Online: **2528-1518**

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah individu yang mempunyai potensi untuk berkembang dan meningkatkan efektivitas dan efisiensi suatu organisasi atau perusahaan. Setiap perusahaan tentunya menginginkan karyawannya dapat bekerja dengan baik agar kinerja yang dihasilkan juga maksimal, tetapi pada kenyataannya setiap karyawan tidak selamanya dapat melakukan pekerjaan dengan baik.

PT Karya Plasindo merupakan sebuah perusahaan manufaktur kantong plastik yang sebagian besar produksinya dialokasi untuk diekspor ke Jepang. Kegiatan utama perusahaan adalah mengolah bahan mentah berupa bijih plastik menjadi barang jadi berupa kantong plastik. PT Karya Plasindo memiliki visi menjadi perusahaan yang maju di masa yang akan datang dan misinya adalah memasarkan produk ke pasar Jepang serta memperluas pasar dalam negeri, oleh sebab itu PT Karya Plasindo mengharapkan karyawan mampu menghasilkan kinerja yang baik sehingga perusahaan dapat berkembang dan tercapainya visi misi perusahaan.

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam perusahaan. Sebuah perusahaan dapat dikatakan sebagai perusahaan berkembang atau maju apabila hasil kerjanya baik. Semakin tinggi produktivitas perusahaan maka semakin tinggi pula kinerja karyawannya. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan kinerja karyawan dan berusaha memberikan yang terbaik kepada karyawan agar kinerja karyawan dapat meningkat dan bisa memotivasi karyawan untuk berkontribusi kepada perusahaan.

Salah satu usaha yang dapat dilakukan perusahaan adalah dalam hal pemberian kompensasi kepada karyawan. Kompensasi adalah pemberian balas jasa oleh perusahaan dalam bentuk finansial atau non finansial kepada karyawan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pada penelitian ini, peneliti menduga bahwa pemberian kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kurang sesuai dengan yang diharapkan karyawan. Pemberian kompensasi merupakan bagian yang sangat penting bagi karyawan untuk kebutuhan dan kesejahteraan hidupnya. Apabila karyawan merasa kompensasi yang diterima tidak memadai, kinerja karyawan akan menurun.

Selain kompensasi, faktor lain yang perlu diperhatikan adalah stres kerja. Stres kerja merupakan suatu kondisi atau perasaan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya sehingga merasa tertekan dan cemas. Karyawan yang merasa cemas atau kurang nyaman pada saat bekerja tidak dapat bekerja dengan fokus. Akibatnya adalah pekerjaan menjadi sering salah dan tertunda. Kondisi-kondisi seperti ini yang menyebabkan kinerja karyawan menurun dan produktivitas perusahaan ikut menurun.

Tinjauan pustaka

Teori pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Kompensasi adalah pemberian balas jasa oleh perusahaan dalam bentuk finansial ataupun non finansial kepada karyawan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan atau organisasi. Bangun (2012) berpendapat bahawa kompensasi yang tepat akan meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja, sedangkan kompensasi yang kurang tepat akan meningkatkan tingkat absensi dan perputaran tenaga kerja. Selain itu Hartatik (2018) juga berpendapat bahwa kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu, karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya di antara karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat.

Teori pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan

Stres kerja merupakan suatu kondisi atau perasaan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya sehingga merasa tertekan dan cemas. Badeni (2017) berpendapat bahwa stres yang terlalu tinggi kinerja mulai menurun karena stres mengintervensi kinerja. Seorang karyawan kehilangan kemampuan untuk mengatasi dan menjadi tidak mampu membuat keputusan yang baik dan hal ini berpengaruh ke perilaku. Selain itu Sopiah (2018) juga berpendapat bahwa stres kerja dapat dikenali dari perilaku yaitu kinerja menjadi rendah, naiknya tingkat kecelakaan kerja, pengambilan keputusan yang salah dan tingkat absensi kerja menjadi tinggi dan agresi di tempat kerja.

METODE

Uji validitas

Hasil uji validitas atas seluruh pertanyaan variabel kompensasi, stres kerja dan kinerja karyawan adalah valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,361 dan memiliki nilai Sig. (2-*tailed*) < 0.05. Dengan demikian,

Copyright © 2019, JURNAL MANAJEMEN ISSN Print: **0285-6911** ISSN Online: **2528-1518**

seluruh pertanyaan dari variabel kompensasi, stres kerja dan kinerja adalah valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji realibilitas

Hasil pengujian realibilitas seluruh variabel penelitian memiliki nilai *Cronbach Alpha* (α) > 0.70. Variabel kompensasi memiliki nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0.912, variabel stres kerja memiliki nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0.885 dan variabel kinerja memiliki nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0.882. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen variabel kompensasi, stres kerja dan kinerja karyawan dikatakan reliabel yang artinya seluruh pertanyaan layak untuk digunakan dalam penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik deskriptif

Analisis statistik deskriptif menggambarkan beberapa kondisi objek penelitian secara ringkas mengenai data variabel kompensasi (X_1), stres kerja (X_2) dan kinerja karyawan (Y) yang menampilkan nilai minimum, nilai maksimum dan nilai rata-rata dari hasil pengumpulan jawaban kuesioner dari responden. Responden pada penilitian ini berjumlah 129 orang karyawan PT Karya Plasindo.

Tabel 1. Deksriptif statistik

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompensasi	129	19	40	30.72	5.057
Stres.Kerja	129	18	39	30.13	4.864
Kinerja	129	25	49	38.56	6.331
Valid N (listwise)	129				

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (data diolah)

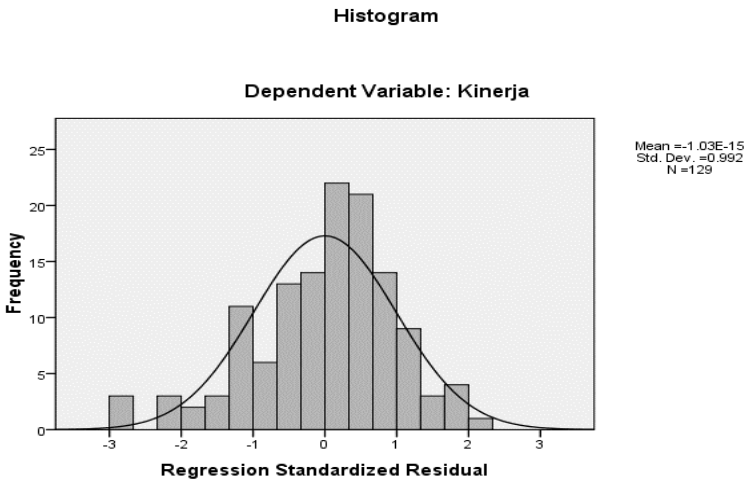
Dari hasil Tabel 1 dapat diketahui deskriptif statistik variabel kompensasi dengan sampel sebanyak 129 responden memiliki nilai rata-rata sebesar 30.72 satuan dengan nilai minimum sebesar 19 satuan dan nilai maksimum sebesar 40 satuan serta standar deviasi sebesar 5.057 satuan.

Untuk deskriptif statistik variabel stres kerja dengan sampel sebanyak 129 responden memiliki nilai rata-rata sebesar 30.13 satuan dengan nilai minimum sebesar 18 satuan dan nilai maksimum sebesar 39 satuan serta standar deviasi sebesar 4.864 satuan.

Untuk deskriptif statistik variabel kinerja dengan sampel sebanyak 129 responden memiliki nilai rata-rata sebesar 38.56 satuan dengan nilai minimum sebesar 25 satuan dan nilai maksimum sebesar 49 satuan serta standar deviasi sebesar 6.331 satuan.

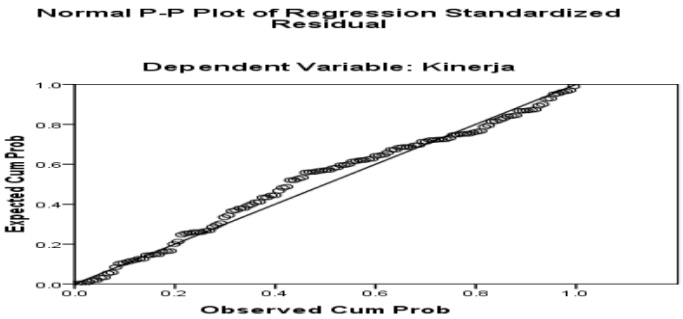
Uji normalitas

Analisis grafik



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram
Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (data diolah)

Grafik histogram pada Gambar 1 menunjukkan gambar garis berbentuk lonceng, tidak melenceng ke kiri atau pun ke kanan maka dapat dikatakan data berdistribusi normal.



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas dengan Metode *Probability Plot*
Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (data diolah)

Grafik Normalitas *Probability Plot* pada Gambar 2 diatas menunjukkan data menyebar disekitar garis diagonal.

Analisis Statistik menggunakan *Kolmogorof Smirnov*.

Tabel 2. Uji Normalitas *Kolmogorof Smirnov*

		Unstandardized Residual
N		129
Normal Parameters[a,,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.71139932
Most Extreme Differences	Absolute	.102
	Positive	.046
	Negative	-.102
Kolmogorov-Smirnov Z		1.155
Asymp. Sig. (2-tailed)		.139

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
Sumber: Hasil penelitian, 2019.

Hasil uji normalitas *Kolmogorof Smirnov* menunjukkan nilai signifikan 0.139 > 0.05. Dengan demikian dari hasil uji *Kolmogorof Smirnov* menunjukkan data berdistribusi normal.

Uji multikolinearitas

Tabel 3. Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

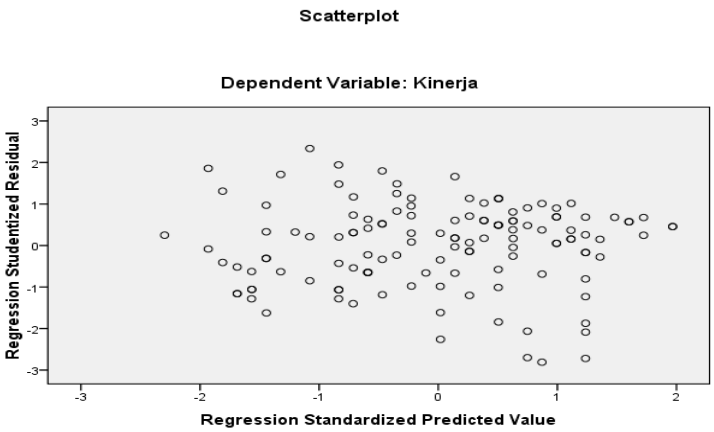
		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompensasi	.865	1.157
	Stres. Kerja	.865	1.157

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (SPSS)

Nilai VIF untuk variabel kompensasi dan stres kerja sebesar 1.157 lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* variabel kompensasi dan stres kerja sebesar 0.865 lebih besar dari 0.1. Dengan demikian, pada uji multikolinearitas tidak terjadi korelasi antar variabel bebas dalam model regresi.

Uji heteroskedasitisitas

Analisis dengan melihat grafik *scatter plot*



Gambar 3 Uji Heteroskedasitisitas
Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (data diolah)

Uji dengan menggunakan metode g*lejser*

Tabel 4. Uji *Glejser*

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.437	1.906		2.852	.005
	Kompensasi	-.010	.054	-.018	-.192	.848
	Stres.Kerja	-.046	.056	-.078	-.822	.413

a. Dependent Variable: abs_RES
Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (data diolah)

Hasil Uji Glejser pada Tabel 4 diatas menunjukkan nilai signifikan dari kompensasi 0.848 > 0.05 dan stres kerja 0.413 > 0.05. Dengan demikian, dari uji glejser dapat dikatakan tidak mengandung adanya heteroskedatisitas.

Hasil analisis data analisis persamaan regresi linear berganda

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.204	3.142		2.293	.023
	Kompensasi	.516	.089	.412	5.779	.000
	Stres.Kerja	.515	.093	.395	5.546	.000

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (data diolah)

Berdasarkan Tabel 5 persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini sebagai berikut:
Kinerja Karyawan = 7.204 + 0.516 (Kompensasi) + 0.515 (Stres Kerja) + e

Makna dari persamaan regresi linear berganda di atas adalah:

Nilai konstanta $\boldsymbol{\alpha}$ sebesar 7.204 artinya bahwa jika tidak terdapat variabel kompensasi (X1) dan Stres Kerja (X2) bernilai 0 atau konstan maka kinerja karyawan akan bernilai sebesar 7.204 satuan.

Koefisien regresi kompensasi (X1) sebesar 0.516 dan bernilai positif yang artinya bahwa setiap kenaikan variabel kompensasi sebesar 1 satuan, maka nilai pada kinerja karyawan akan naik 0.516 satuan dengan asumsi bahwa variabel yang lain tetap.

Copyright © 2019, JURNAL MANAJEMEN ISSN Print: **0285-6911** ISSN Online: **2528-1518**

Koefisien regresi stres kerja (X2) sebesar 0.515 dan bernilai positif yang artinya bahwa setiap kenaikan variabel stres kerja sebesar 1 satuan, maka nilai pada kinerja karyawan akan naik 0.515 satuan dengan asumsi bahwa variabel yang lain tetap.

Koefisien determinasi hipotesis

Koefisien Determinasi ditujukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Jika koefisien determinasi (R2) semakin besar atau mendekati 1, maka dapat dikatakan bahwa kemampuan variabel bebas (X) adalah besar terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 6. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.668[a]	.446	.437	4.74864

a. Predictors: (Constant), Stres.Kerja, Kompensasi
Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (data diolah)

Berdasarkan Tabel 6 diatas, dapat dilihat bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0.437 artinya bahwa kemampuan variasi variabel kompensasi (X1) dan stres kerja (X2) dapat menjelaskan variasi dari kinerja karyawan adalah sebesar 43.7% dan sisanya sebesar 56.3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengujian hipotesis secara simultan (Uji F)

Uji hipotesis secara simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen yaitu kompensasi dan stres kerja secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Uji ini dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut:

H0 diterima jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

HA diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$.

Tabel 7. Uji F

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2288.562	2	1144.281	50.745	.000[a]
	Residual	2841.252	126	22.550		
	Total	5129.814	128			

a. Predictors: (Constant), Stres.Kerja, Kompensasi
b. Dependent Variable: Kinerja
Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (data diolah)

Pada Tabel 7 diperoleh hasil Fhitung sebesar 50.745 dan pada penelitian ini diketahui jumlah sampel (n) adalah 129 dan jumlah keseluruhan variabel bebas (k) adalah 2, sehingga diperoleh df(pembilang) = k, yaitu 2, df (penyebut) = n-k, yaitu 129-3 = 128. Maka nilai Ftabel pada $\alpha = 0.05$ yang diperoleh adalah sebesar 3.07. Dari hasil ini diketahui Fhitung 50.745> Ftabel3.07, dengan tingkat signifikansi 0.0000>0.05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa uji H0 ditolak dan uji HA diterima yang artinya bahwa variabel kompensasi dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT Karya Plasindo. Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis penelitian yang diajukan.

Pengujian hipotesis secara parsial (Uji t)

Uji hipotesis secara simultan digunakan untuk untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independen yaitu kompensasi dan stres kerja secara parsial terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Uji ini dilakukan dengan membandingkan thitung dengan ttabel dengan ketentuan sebagai berikut:

H0 diterima jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$.

HA diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$.

Tabel 8. Uji t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.204	3.142		2.293	.023
	Kompensasi	.516	.089	.412	5.779	.000
	Stres.Kerja	.515	.093	.395	5.546	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (data diolah)

Nilai t_{hitung} untuk variabel kompensasi sebesar 5.779 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000. Maka hasil penelitian menunjukkan HA diterima karena thitung > ttabel (5.779>1.97897) dan nilai signifikan lebih kecil dari 0.05. Dengan demikian, secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Karya Plasindo.

Nilai thitung untuk variabel stres kerja sebesar 5.546 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000. Maka hasil penelitian menunjukkan HA diterima karena thitung > ttabel (5.546>1.97897) dan nilai signifikan lebih kecil dari 0.05. Dengan demikian, secara parsial stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Karya Plasindo.

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian yang dilakukan peneliti membuktikan bahwa adanya pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Karya Plasindo. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji parsial (Uji t) dimana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 5.779>1.97897 dengan nilai signifikan 0.000<0.05 sehingga hasil penelitian menolak H0 dan menerima HA. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Karya Plasindo.

Berdasarkan dari hasil jawaban responden yang menjelakan tentang pendapat karyawan dalam kuesioner kompensasi bahwa adapun permasalahan yang dihadapi dimana pemberian kompensasi yang kurang sesuai pada PT Karya Plasindo sehingga karyawan merasa kurang adil dan menganggap perusahaan tidak menghargai karyawan.

Hasil penelitian ini sependapat dengan teori Menurut Sinambela (2016:217), "Keberhasilan dalam menetapkan kompensasi yang layak akan menentukan kualitas SDM dalam bekerja, yang secara langsung akan berkaitan dengan efektivitas tujuan pegawai dan efisiensi anggaran organisasi, serta akan menetukan bagaimana keberlangsungan hidup organisasi dalam lingkungan persaingan bisnis yang semakin kompetitif. Kompensasi yang memadai akan mempengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh pegawai."

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu oleh Ririvega Kasenda (2013) berjudul Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bangun Wenang Beverages Company Manado. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh secara simultan dan parsial dan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada PT Bangun Wenang Beverages Company Manado.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Karya Plasindo dimana pemberian kompensasi perusahaan dinilai kurang sesuai. Untuk itu, diharapkan solusi yang diberikan dapat membantu perusahaan menangani masalah yang terkait dengan kompensasi.

Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian yang dilakukan peneliti membuktikan bahwa adanya pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Karya Plasindo. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji parsial (Uji t) dimana nilai thitung > ttabel yaitu 5.546>1.97897 dengan nilai signifikan 0.000<0.05 sehingga hasil penelitian menolak H0 dan menerima HA. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Karya Plasindo.

Berdasarkan dari hasil jawaban responden yang menjelakan tentang pendapat karyawan dalam kuesioner stres kerja bahwa stres kerja yang dialami karyawan PT Karya Plasindo dikarenakan karyawan memiliki beban pekerjaan yang banyak, tuntutan kerja yang harus dicapai sehingga karyawan merasa tertekan akan hal tersebut dan menyebabkan karyawan sering melakukan kesalahan

Copyright © 2019, JURNAL MANAJEMEN ISSN Print: **0285-6911** ISSN Online: **2528-1518**

dalam bekerja, konflik antar karyawan dan hal ini berdampak pada karyawan dalam mengambil keputusan untuk mengundurkan diri dan kinerja perusahaan pun semakin menurun

Hasil penelitian ini sependapat dengan teori Menurut Menurut Sunyoto (2015:217), "Dari sudut pandang organisasi, manajemen mungkin khawatir jika karyawannya mengalami stres yang ringan. Alasannya karena pada tingkat stres tertentu akan memberikan akibat positif, Karena hal ini akan mendesak mereka untuk melakukan tugas lebih baik, tetapi pada tingkat stres yang tinggi atau stres ringan yang berkepanjangan akan membuat menurunnya kinerja karyawan."

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu oleh Dinna Riana, dkk (2016) berjudul Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Kantong Plastik Keris Surakarta. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh secara parsial dan simultan dan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan Perusahaan Kantong Plastik Keris Surakarta.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Karya Plasindo dimana karyawan mengalami stres kerja yang dikarenakan beban kerja yang banyak serta tuntutan kerja yang harus dicapai dalam perusahaan. Dengan demikian, diharapkan solusi yang diberikan dapat membantu perusahan menangani masalah yang terkai dengan stres kerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan yaitu sebagai berikut:

Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Plasindo.

Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Plasindo.

Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa kompensasi dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Karya Plasindo dengan nilai koefisien determinasi sebesar 43.7% dan sisanya sebesar 56.3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian seperti budaya organisasi, motivasi, komitmen dan lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Badeni. 2017. *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*. Cetakan Ketiga. Bandung: Cv Alfabeta.

Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.

Dinna Riana, Valentyne Yunda Agatha. 2016. *Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Kantong Plastik Keris Surakarta*. Bhirawa. Vol.3 No.1 Desember 2016

Fahmi, Irham. 2016. *Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi, dan Kasus*. Cetakan Ketiga. Bandung: Alfabeta.

Hartatik, Indah Puji. 2018. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Cetakan Pertama. Yogjakarta: Laksana.

Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesembilan belas. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Cetakan ke-1. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Keduabelas. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Munandar, Ashar Sunyoto. 2014. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia (UI – Press).

Notoatmodjo, Soekidjo. 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keempat. Jakarta: PT Rineka Cipta.

Ririvega Kasenda. 2013. *Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bangun Wenang Beverages Company Manado*. Jurnal EMBA. Vol. 1 No. 3 Juni 2013, Hal. 853-859

Rivai, Veithzal. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Cetakan ke-9. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Sopiah. 2018. *Perilaku Organisasional*. Edisi 1. Yogyakarta: Cv Andi Offset.

Sunyoto, Danang. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Yogyakarta: CAPS (Center of Academic Publishing Service).

Copyright © 2019, JURNAL MANAJEMEN ISSN Print: **0285-6911** ISSN Online: **2528-1518**