

## Pengaruh Kompensasi, Stres Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. EbDesk Teknologi Tangerang

Deni Firmansyah<sup>1</sup>, Samsuri<sup>2</sup>, Erni Yuningsih<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Manajemen, Ekonomi, Universitas Djuanda

<sup>1\*</sup>denif132@gmail.com

### Abstract

*Employee performance is a result of work achieved by someone in carrying out the tasks assigned to him based on skill, experience and sincerity as well as time. Given the magnitude of the influence of work stress and work discipline carried out by employees and the compensation provided by the company, so that employee performance can increase and as an effort to achieve company goals. This study aims to determine the effect of compensation, work stress, and work discipline on employee performance. The method used is multiple linear regression analysis. The total sample is 60 people. The results showed that simultaneously the variables of compensation, work stress, and work discipline have a positive and significant effect on employee performance. While partially each variable of compensation, work stress, and work discipline has a positive and significant effect on employee performance at PT. EbDesk Technology.*

*Keywords: Compensation, Work Stress, Work Discipline, Employee Performance.*

### Abstrak

Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Mengingat besarnya pengaruh stres kerja dan disiplin kerja yang dilakukan oleh karyawan dan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat dan sebagai upaya mencapai tujuan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, stres kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Jumlah sampel keseluruhan berjumlah 60 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel kompensasi, stres kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara parsial masing-masing variabel kompensasi, stres kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. EbDesk Teknologi.

Kata kunci: Kompensasi, Stres Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

© 2023 Jurnal Pustaka Aktiva

### 1. Pendahuluan

Keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Menurut Hasibuan [1] kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-

tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan, motivasi, efektifitas dan efisiensi, wewenang, disiplin, kompensasi, stres kerja dan inisiatif [2]. Faktor-faktor tersebut sangat mempengaruhi kinerja karyawan disebuah perusahaan.

Salah satu cara untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan yaitu dengan memperhatikan hak dan kewajiban karyawan seperti pemberian kompensasi yang layak dan wajar serta memenuhi kewajiban seperti gaji, jaminan kesehatan dan dana pensiun merupakan faktor penting bagi karyawan yang bekerja pada sebuah organisasi. Menurut [1] kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, maka akan semakin tinggi usaha para karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Keberadaan besaran serta komposisi gaji, jaminan kesehatan dan dana pensiun yang diterima oleh karyawan yang bekerja di sebuah organisasi akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah stres kerja, menurut [3] Stres Kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan. Selain kompensasi dan stres kerja faktor lainnya adalah disiplin kerja, menurut [4] Disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin sangat penting untuk perkembangan perusahaan karena dapat dijadikan sebagai alat untuk memotivasi agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik karyawan untuk mematuhi peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka pekerjaannya lebih cepat diselesaikan, kerusakan dapat dikurangi, absensi dapat diperkecil, dan pencapaian target dapat terpenuhi.

PT EbDesk Teknologi merupakan perusahaan perangkat lunak yang fokus pada pengembangan dan penelitian produk berdasarkan kecerdasan buatan atau Artificial Intelligence (AI) dan big data yang beralamat di Jl. H. Rasam No.96, RT 01/RW 04, Kelurahan Parigi Baru, Kecamatan Pondok Aren, Kota Tangerang Selatan, Banten 15228. PT EbDesk Teknologi dalam pencapaian target kontrak/pelanggan masih belum tercapai.

Mengingat pentingnya faktor sumber daya manusia, maka setiap perusahaan pasti berusaha untuk meningkatkan kinerja para karyawan agar berkualitas dan produktif untuk menjalankan perusahaan tersebut. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Stres

Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. EbDesk Teknologi Tangerang”.

## 2. Metode Penelitian

### 2.1. Objek dan Lokasi Penelitian

Objek penelitian ini tentang kompensasi, stres kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Subjek penelitian ini adalah karyawan pada PT. Ebdesk Teknologi, lokasi penelitian ini adalah perusahaan PT. EbDesk Teknologi yang beralamat di Jl. H. Rasam No.96, RT 01/RW 04, Kelurahan Parigi Baru, Kecamatan Pondok Aren, Kota Tangerang Selatan, Banten 15228.

### 2.2. Desain Penelitian

Dalam penelitian ini pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif, sedangkan metode dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif.

### 2.3. Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan dua variabel, yaitu variabel independen atau variabel bebas adalah kompensasi ( $X_1$ ), stres kerja ( $X_2$ ), dan disiplin kerja ( $X_3$ ). Dan Variabel dependen atau variabel terikat adalah kinerja karyawan ( $Y$ ).

### 2.4. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. EbDesk Teknologi sebanyak 71 orang.

Salah satu metode yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel adalah menggunakan rumus Taro Yamane sebagai berikut :

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

dimana  $n$  = jumlah sampel,  $N$  = jumlah populasi,  $d$  = presisi yang diinginkan.

Apabila presisi yang diinginkan 5% maka dapat dihitung sampel penelitian adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{71}{71.0,05^2+1}$$

Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus Yamane hasilnya adalah 60 sampel.

## 3. Hasil dan Pembahasan

### 3.1 Analisis Regresi Linear Berganda

$$Y = 6,868 + 0,319x_1 + 0,252x_2 + 0,711x_3 + error$$

Interpretasi dari persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut konstanta dengan nilai 6,868, artinya apabila variabel kompensasi, stress kerja dan disiplin kerja tetap atau tidak berubah maka kinerja karyawan bernilai positif 6,868, koefisien kompensasi sebesar 0,319 bernilai positif, artinya apabila kompensasi disesuaikan dengan harapan karyawan, diduga kinerja karyawan akan meningkat, koefisien stres kerja bernilai 0,252 bernilai positif, artinya apabila stres

kerja meningkat diduga kinerja karyawan akan meningkat, koefisien disiplin kerja sebesar 0,711 bernilai positif, artinya apabila disiplin kerja disesuaikan dengan harapan perusahaan, diduga kinerja karyawan akan meningkat.

### 3.2. Analisis Korelasi Berganda

Berdasarkan hasil pengolahan data statistik dengan SPSS maka diperoleh nilai R sebesar 0,810. Menurut Sugiyono (2017) bahwa nilai interval korelasi 0,810 termasuk dalam kategori sangat kuat dan positif (0,80-1,00), sehingga antara kompensasi, stres kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan yang sangat kuat. Artinya bahwa semakin baik kompensasi, stres kerja, dan disiplin kerja maka diduga juga akan meningkatkan kinerja pada karyawan.

### 3.3. Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil pengolahan data statistik dengan SPSS maka diperoleh nilai R Square sebesar 0,657 atau 65,7%. Hal ini menunjukkan bahwa presentase sumbangan pengaruh dari keseluruhan variabel independen yaitu kompensasi, stres kerja, dan disiplin kerja pengaruhnya terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan adalah sebesar 0,657 atau 65,7%. Sedangkan sisanya 34,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini, seperti kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja (Kasmir, 2019).

### 3.4. Uji Simultan (Uji-F)

Uji-F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas secara bersama-sama dapat berpengaruh terhadap variabel terikat.

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1381,694	3	460,565	35,737	,000 <sup>b</sup>
	Residual	721,706	56	12,888		
	Total	2103,400	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)  
b. Predictors: (Constant), Disiplin kerja (x<sub>3</sub>), Stres Kerja (x<sub>2</sub>), Kompensasi (x<sub>1</sub>)

Gambar 1. Anova

Berdasarkan nilai F pada gambar 1, Fhitung sebesar 35,737 dan nilai Ftabel untuk  $\alpha = 0,05$  dengan derajat kebebasan  $(k ; n - k) = (3 ; 60 - 3) = (3 ; 57) = 2,76$  dimana hal ini menunjukkan bahwa Fhitung lebih besar dari Ftabel  $(35,737 > 2,76)$ . Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima, artinya dengan tingkat kepercayaan 95% variabel independen yaitu kompensasi, stres kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan.

### 3.5. Uji Parsial (Uji-t)

Uji t dilakukan dengan membandingkan thitung dan ttabel lebih besar dari ttabel ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) maka menunjukkan bahwa variabel independen berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen. Untuk melihat variabel persepsi kompensasi, stres kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, maka dapat dilihat pada uji regresi secara parsial pada gambar 2.

Gambar 2. Uji Parsial

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,868	5,119		1,341	,185
	Kompensai (x <sub>1</sub> )	,319	,095	,295	3,353	,001
	Stres kerja (x <sub>2</sub> )	,252	,100	,119	2,496	,002
	Disiplin kerja (x <sub>3</sub> )	,711	,100	,640	7,123	,000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan (Y)

Kompensasi dengan  $t_{hitung}$  sebesar 3,353 lebih besar dari  $t_{tabel}$   $(3,353 > 1,673)$  dan nilai signifikan sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05  $(0,001 < 0,05)$ . Dengan demikian maka H<sub>a</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak, artinya secara kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Stres kerja dengan  $t_{hitung}$  sebesar 2,496 lebih besar dari  $t_{tabel}$   $(2,496 > 1,673)$  dan nilai signifikan sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05  $(0,002 < 0,05)$ . Dengan demikian maka H<sub>a</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak, artinya secara stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja dengan  $t_{hitung}$  sebesar 7,123 lebih besar dari  $t_{tabel}$   $(7,123 > 1,673)$  dan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05  $(0,000 < 0,05)$ . Dengan demikian maka H<sub>a</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak, artinya secara disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 4. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai kompensasi, stres kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. EbDesk Teknologi, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Tanggapan karyawan terhadap kompensasi, stres kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan pada PT. EbDesk Teknologi adalah sebagai berikut:
  - Tanggapan karyawan terhadap kompensasi termasuk kategori sesuai. Tertinggi pada indikator Tunjangan dan terendah pada indikator Fasilitas.
  - Tanggapan karyawan terhadap stress kerja termasuk kategori tinggi. Tertinggi pada indikator Tekanan Kerja dan terendah pada indikator Konflik Kerja.
  - Tanggapan karyawan terhadap disiplin kerja termasuk kategori baik. Tertinggi pada indikator Etika Kerja dan terendah pada indikator Frekuensi Kehadiran.

- d. Tanggapan karyawan terhadap kinerja karyawan termasuk kategori tinggi. Tertinggi pada indikator Efektivitas dan terendah pada indikator Kuantitas.
2. Hasil pengujian secara simultan, kompensasi, stres kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Hasil pengujian secara parsial :
- Kompensasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. EbDesk Teknologi.
  - Stres kerja Berpengaruh positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. EbDesk Teknologi.
  - Disiplin kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. EbDesk Teknologi.
- [2] A. A. A. P. Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2017.
- [3] V. Rivai, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014.
- [4] S. Edy, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2016.
- [5] Elbadiansyah, Manajemen Sumber Daya Manusia, Malang: CV IRDH, 2019.
- [6] H. Nawawi, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 9, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2016, p. 440.
- [7] Marwansyah, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, Bandung: Alfabeta, 2014.
- [8] G. Dessler, Manajemen Sumber Daya Manusia edisi 14, Jakarta: Salemba Empat, 2016.
- [9] T. H. Handoko, Manajemen, edisi 2, Yogyakarta: BPFE, 2015.
- [10] W. Manajemen Kinerja edisi kelima, Depok: PT. Raja Grafindo Persada, 2017.

### Daftar Rujukan

- [1] M. Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Bumi Aksara, 2016.