

FAKTOR PENENTU KINERJA KARYAWAN PADA PT. SEGARMURNI UTAMA MOJOKERTO

Dau Khusnul Nadhiroh¹, Mei Retno Adiwati²

Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur, Indonesia

daukhusnul@gmail.com¹, adiwyaty66@gmail.com²

Submitted: 20th July 2022/ **Edited:** 12th September 2022/ **Issued:** 01st October 2022

Cited on: Nadhiroh, D. K., & Adiwati, M. R. (2022). FAKTOR PENENTU KINERJA KARYAWAN PADA PT. SEGARMURNI UTAMA MOJOKERTO. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(4), 868-876.

ABSTRACT

Human resource management (HRM) is a crucial aspect of the company's scope when running its organization in order to realize its vision and mission. Good HRM will result in more productive and efficient HR performance. To achieve maximum performance, it is necessary to minimize work stress within the scope of work and the provision of compensation must also be considered. The purpose of the study was to examine the effect of work stress and compensation on the performance of employees of PT. Fresh Pure Utama Mojokerto. The research sample amounted to 84 respondents with saturated sampling method. Data were collected from respondents' answers through the distribution of questionnaires. Testing the validity and reliability of the questionnaire was carried out first. In testing the hypothesis through the SEM PLS analysis method, it can be seen that the t-test, p-values, and path coefficients show that work stress has a non-significantly negative effect on employee performance, while compensation has a significant positive effect on employee performance. Based on the results of R², 25% of employee performance is affected by work stress and compensation.

Keywords: Compensation, Employee Performance, Human Resource Management, Job Stress

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) ditafsirkan sebagai sebuah aspek krusial dilingkup perusahaan ketika menjalankan organisasinya guna merealisasikan visi misi. Terdapatnya MSDM di perusahaan yang turut serta melakukan pengelolaan, pengaturan, pengurusan, serta mempergunakan keberadaan SDM dengan baik, maka kinerja dari SDM itu sendiri di sebuah perusahaan akan berfungsi secara produktif juga efisien dalam menggapai tujuan organisasi.

Kinerja karyawan berada di posisi terpenting dalam kaitannya atas pencapaian yang didapat perusahaan. Biasanya permasalahan yang sering kali terjadi yakni karyawan kurang optimal dalam menuntaskan pekerjaannya yang penyebabnya bisa dari pekerjaan yang amat menekan diri pekerja, juga bisa dari pengaruh gaya pimpinannya.

Menurut Sutrisno dalam (Wulansari, 2021), Kinerja yakni hasil atas apa yang dicapai

dari proses kerja pekerja yang dipandang dari segala aspek meliputi *quality*, *quantity*, waktu bekerja, serta *team work* guna menggapai tujuan sesuai ketentuan organisasi. Umumnya masalah stres kerja kerap terjadi, dengan permisalan terdapat besarnya beban pekerjaan juga besarnya tanggung jawab pekerjaan pada pekerja.

Terkait stress kerja karyawan, tingkat Labour Turnover karyawan PT. Segar Murni Utama mengalami penurunan dan kenaikan di setiap tahunnya dari tahun 2017- 2021. Adanya stress kerja dijelaskan melalui terdapatnya data Labour Turnover karyawan yang menunjukkan dengan adanya perputaran karyawan masuk juga keluar perusahaan yang dapat menafsirkan petunjuk kestabilan karyawan, itu mengartikan perputaran pekerja yang makin tinggi berarti makin sering pergantian pekerja terjadi, sehingga akibatnya perusahaan rugi, serta hal itu mempengaruhi produktivitas kerja para pekerja. Tingginya turnover memberi efek negatif juga positif bagi perusahaan (Reza, 2021). Stres kerja merupakan bagian terpenting organisasi utamanya berkaitan atas kinerja pekerja. Oleh karena itu kinerja pekerja wajib diperhatikan oleh perusahaan, misalnya melalui pelaksanaan analisa terkait variabel stress kerja.

Fenomena yang lain ada pada kinerja karyawan PT. Segar Murni Utama yaitu adanya penurunan pencapaian hasil produksi di tahun 2021 dan tidak tercapainya target produksi pada 5 tahun ini yaitu, pada tahun 2017-2021. Didukung adanya data produksi, rekapitulasi data produksi PT. Segar Murni Utama, peneliti berasumsi bahwasannya stres kerja mungkin berpengaruh pada kinerja karyawan karena dengan tuntutan yang tinggi serta kurangnya kompensasi mungkin dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh sebabnya peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Segar Murni Utama”. Adapun tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Segar Murni Utama.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan dalam (Sudaryana et al., 2020), manajemen sumber daya manusia yakni ilmu ataupun seni terkait akan pengaturan hubungan serta peranan pekerja supaya efektif juga efisien dalam memberikan *support* atas terrealisasinya *goals* perusahaan, pekerja, serta masyarakat. Sementara, menurut Nawawi dalam (Mariani, et al., 2021) manajemen sumber daya manusia dimaknai sebagai prosedur dalam daya guna atas individu sebagai pekerja secara manusiawi, supaya potensi fisik juga psikis yang dimiliki

berfungsi maksimal guna pencapaian *goals* dari perusahaan.

Berdasarkan kedua definisi yang tertera, dapat dinyatakan bahwa *human resources management* dimaknai sebagai runtutan aktivitas organisasi dengan tujuan memikat, menciptakan pengembangan, serta mempertahankan pekerja. Keberadaan manajer memiliki andil besar kaitannya terhadap pengarahan atas anggota organisasi guna mewujudkan *goals* yang diinginkan, termasuk merencanakan bagaimana mempunyai MSDM yang kinerjanya bagus. Untuk mencapai keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dibutuhkan pemimpin yang dapat menganyomi, mengatur, mengelola dan mengembangkan SDM dengan sebaik dan seefektif mungkin. Karena pentingnya SDM guna mewujudkan *goals* perusahaan.

Stres Kerja

Stres kerja dimaknai sebagai perasaan tertekan yang terjadi pada pekerja saat menghadapi pekerjaan. Stres kerja diperlihatkan dari simpton, meliputi ketidakstabilan emosi, rasa ketenangan yang terganggu, suka menyendiri, kesulitan tidur, berlebihan merokok, terjadi keadaan tidak rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, serta gangguan pencernaanpun dapat terjadi (Tumarni, et al., 2022). Berdasarkan teori di atas, peneliti sampai pada pemahaman bahwa stres kerja adalah sikap, perilaku dan perbuatan seseorang atau kelompok ketidakstabilan emosi yang mempengaruhi kondisi fisik ataupun psikis seseorang atau kelompok. Indikator stress kerja menurut (Akbar et al., 2017), meliputi: (1) Beban Pekerjaan; (2) Tekanan atau Desakan Waktu; serta (3) Tuntutan antar Pribadi.

Kompensasi

Kompensasi ditafsirkan sebagai imbalan antar organisasi dan pekerja dengan alasan saling membutuhkan. Kompensasi dimaknai dengan penyaluran pendapatan berupa uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima pekerja sebagai balas jasa atas hasil kerja mereka (Hartawati & Sahur, 2020). Kompensasi dimaknai atas seluruh bentuk imbalan berdasar kinerja pekerja, atau sesuatu yang pekerja terima atas jasa yang telah diberikan berupa tenaga atau juga *knowlegde* yang dipunyainya, *knowlegde* dan *skill* yang dipunyai itulah yang dijadikan dasar guna menuntut haknya sebagai pekerja. Menurut Henry Simamora dalam (Handayono & Utomo, 2019), indikator-indikator kompensasi bagi karyawan antara lain: (a) Insentif; (b) Tunjangan; dan (c) Gaji.

Kinerja Karyawan

Menurut Hani Handoko dalam (Puteri & Ramli, 2017), kinerja dimaknai atas upaya

dari pekerja untuk menuntaskan pekerjaan yang diamanahkan perusahaan. Kinerja dapat pula dimaknai sebagai prestasi kerja atas pencapaian hasil kerja individu dalam menuntaskan pekerjaan berdasar atas kecakapan, *experience* juga kesungguhan serta waktu. Kinerja yakni hasil pekerjaan atas *quality* dan *quantity* yang diwujudkan oleh pekerja dalam menuntaskan tugas serta tanggung jawab pekerjaan. Sederhananya kinerja yakni output dari pekerjaan yang pengukurannya melalui hasil kerja, perilaku kerja, juga sifat kepribadian berkaitan akan pekerjaan. Keberhasilan kinerja organisasi mendapat pengaruh dari tingkat kinerja pekerja baik individu juga kelompok. Kompetisi yang kian melonjak, membuat organisasi mengaku akan pentingnya kinerja para pekerja guna bersaing di pasar global, meningkatnya kinerja pekerja, berpengaruh pada kinerja organisasi beserta profitabilitasnya. Indikator pengukuran kinerja menurut Mangkunegara dalam (Holid & Meilani, 2018) yakni: (a) *Quality of Work*; (b) *Quantity of Work*; serta (c) Tanggung Jawab.

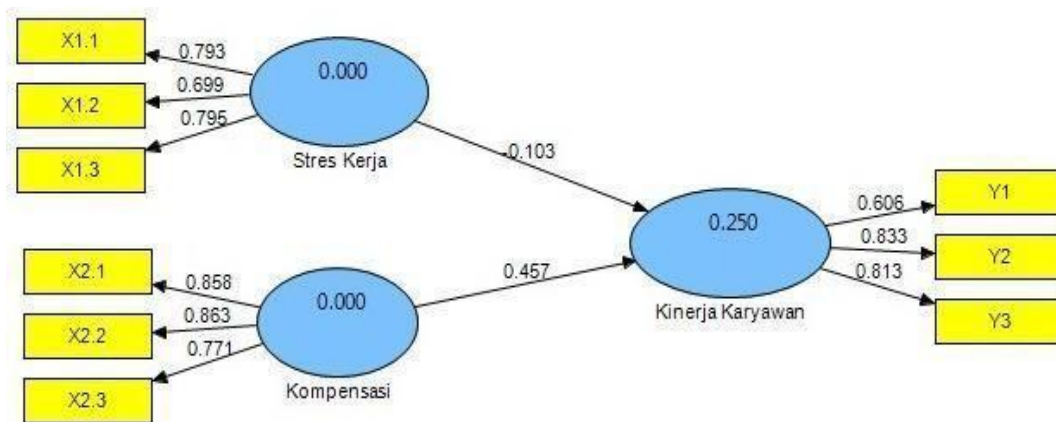
METODE PENELITIAN

Untuk mengetahui pengaruh yang sebenarnya, metode kuantitatif dipilih dalam penelitian ini dengan mempergunakan pendekatan korelasional untuk analisis faktor di mana melakukan analisis korelasi antara variabel independen dan dependen adalah tujuan peneliti. Pelaksanaan penelitian ini berdasarkan sampel 84 karyawan PT. Segar Murni Utama Mojokerto menggunakan metode sampling jenuh. Hasil penyebaran kuesioner ditetapkan menjadi data penelitian. Metode SEM PLS digunakan untuk menganalisis hasil yang meliputi *outer model*, *inner model*, serta pengujian hipotesis.

HASIL PENELITIAN

Outer Model

Uji validitas diselesaikan melalui analisis nilai *Loading Factor* per indikator dengan nilai $> 0,70$. Berdasarkan Gambar 1, hasil pengujian model PLS terdapat beberapa nilai $< 0,70$, tetapi masih $> 0,50$ sehingga masih dapat disimpulkan bahwa pengukuran telah memenuhi kriteria validitas konvergen.



Sumber: Output SmartPLS 3.0, 2022

Gambar 1. Hasil Pengujian Model PLS

Reliabilitas kuesioner bisa terjadi bilamana nilai *Composite Reliability* > 0,70. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi jawaban responden. Tabel 1 menunjukkan seluruh *Composite Reliability* memiliki nilai koefisien di atas 0,70 sehingga jawaban responden dinyatakan konsisten dan kuesioner penelitian dinyatakan telah reliabel.

Tabel 1. Uji Reliabilitas

	Composite Reliability
Stres Kerja	0.807117
Kompensasi	0.870396
Kinerja Karyawan	0.798651

Sumber: Output SmartPLS 3.0, 2022

Inner Model

Tabel 2. Inner Model

	R Square
Stres Kerja	
Kompensasi	
Kinerja Karyawan	0.250256

Sumber: Output SmartPLS 3.0, 2022

Beberapa pengujian digunakan untuk mengetahui inner model: uji ketepatan model. Salah satunya adalah *R-square*, di mana nilai = 0,75 (model kuat), nilai 0,50 (model cukup moderat), serta nilai 0,25 (model lemah). Pada Tabel 2 dapat diketahui nilai R^2 sebesar 0,25, maka dapat dikatakan bahwa model lemah. Dapat diketahui pula sebesar 25% Kinerja Karyawan mendapat pengaruh dari Stress Kerja dan Kompensasi, sementara sejumlah 75% mendapat pengaruh variabel lain.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis diselesaikan dengan uji signifikansi pengaruh langsung yang bertujuan guna pengujian pengaruh konstruk eksogen terhadap konstruk endogen. Dalam pengujiannya melalui dua pengujian, di antaranya seperti uji t (*t-statistic*) dan *path coefficients*.

Tabel 3. Pengujian Langsung

	Path Coefficient s(O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)
Stres Kerja ->					
Kinerja Karyawan	-0.103035	-0.141404	0.108106	0.108106	0.953098
Kompensasi ->					
Kinerja Karyawan	0.456642	0.462522	0.110544	0.110544	4.130849

Sumber: Output SmartPLS 3.0, 2022

Pengaruh signifikan yang dimiliki suatu variabel didapatkan ketika nilai *t-statistic* > nilai t-tabel (*critical value*) pada $\alpha = 0,05$. Dapat diketahui bahwa t-tabel secara umum sebesar 1,96. Dari Tabel 4, dijelaskan nilai *t-statistic* dugaan pertama = $0,95 < 1,96$, artinya didapatkan pengaruh tidak signifikan secara langsung antar konstruk X1 terhadap konstruk Y. Sementara nilai *t-statistic* dugaan kedua = $4,13 > 1,96$, artinya didapatkan pengaruh signifikan secara langsung antar konstruk X2 terhadap konstruk Y.

Path coefficients atau koefisien jalur dilakukan untuk pengujian hipotesis. Pada hasil output didapatkan nilai sampel original dugaan X1 -> Y = -0,103, dan dugaan X2 -> Y = 0,457, maka konstruk X2 dipastikan berpengaruh paling dominan secara langsung terhadap konstruk Y. Dapat dilihat bahwa dugaan pertama memiliki nilai koefisien jalur yang negatif, sehingga konstruk X1 berpengaruh negatif secara langsung terhadap konstruk Y, artinya arah antara kedua variabel berbanding terbalik. Sedangkan dugaan kedua memiliki nilai koefisien jalur yang positif, sehingga konstruk X2 berpengaruh positif secara langsung terhadap konstruk Y.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis penelitian menjelaskan stress kerja memiliki pengaruh secara langsung yang tidak signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan. Dapat dinyatakan bahwa tingginya stress kerja yang dialami karyawan, membuat rendahnya tingkat kinerja karyawan. Berdasarkan fenomena atau permasalahan yang terjadi pada PT. Segar Murni Utama Mojokerto, maka sangat penting bagi perusahaan untuk meminimalisir terjadi stress kerja karyawan agar dapat mencapai kinerja usaha yang maksimal. Hal ini

harus diperhatikan dari indikator Tekanan atau Desakan Waktu yang memiliki *loading factor* terendah, artinya dalam menyelesaikan pekerjaannya karyawan mengalami tekanan ataupun desakan waktu yang memicu meningkatnya stress kerja yang dialami. Hal ini mencerminkan stress kerja yang tinggi menyebabkan kinerja karyawan yang kurang optimal. Penelitian ini didukung (Ahmad et al., 2019) yang menyatakan adanya hubungan negatif dan tidak signifikan secara langsung antara stress kerja dan kinerja karyawan. Sehingga disimpulkan bahwa menurunnya tingkat stress kerja karyawan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis penelitian menjelaskan kompensasi memiliki pengaruh secara langsung yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Dapat dinyatakan bahwa tingginya pemberian kompensasi, membuat kinerja karyawan meningkat. Berdasarkan fenomena atau permasalahan yang terjadi pada PT. Segar Murni Utama Mojokerto, maka sangat penting bagi perusahaan untuk memperhatikan pemberian kompensasi agar dapat mencapai kinerja usaha yang maksimal. Hal ini harus diperhatikan dari indikator Insentif yang memiliki *loading factor* tertinggi, artinya diberikannya insentif pada karyawan dapat menunjang produktivitas karyawan. Hal ini mencerminkan pemberian insentif yang sesuai dapat meningkatkan kinerja karyawan secara optimal. Penelitian ini didukung (Sinaga & Hidayat, 2020; Kader & Rahman, 2018), yang menjelaskan terdapatnya hubungan positif signifikan secara langsung antar kompensasi dan kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tingginya pemberian kompensasi mampu meningkatkan kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Melalui hasil penelitian dan pembahasan, diperoleh kesimpulan sebagaimana: (1) Stress kerja yang rendah dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Segar Murni Utama Mojokerto; serta (2) Kompensasi yang sesuai dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Segar Murni Utama Mojokerto.

Penulis mengharapakan hasil temuan penelitian ini dapat dimanfaatkan guna perkembangan ilmu pengetahuan, terlebih bagi PT. Segar Murni Utama Mojokerto yang mana akan berdampak besar dalam peningkatan kinerja karyawannya. Maka, terdapat beberapa saran yang dapat dipertimbangkan sebagaimana: (1) Bagi peneliti yang kemudian diharap bisa memperluas penelitian dengan variabel lain terkait kompensasi dalam

pemberian insentif, seperti beban kerja, tingkat biaya hidup, peranan serikat buruh, dan beberapa faktor lainnya; (2) Sangat penting bagi perusahaan dalam memperhatikan tekanan ataupun desakan waktu yang diberikan pada karyawan dan menganalisis lebih dalam terkait pentingnya pemberian intensif yang sesuai pada karyawan; (3) Oleh karena kompensasi menjadi variabel paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka, diharapkan perusahaan mampu meningkatkan kualitas pemberian kompensasi terhadap karyawannya, agar tercipta kinerja karyawan yang baik guna peningkatan kualitas usahanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Y., Tewal, B., Taroreh, R. N. (2019). *Pengaruh Stres Kerja , Beban Kerja , dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Fif Group Manado The Effect of Work Stress , Workload , and Work Environment on Employee Performance at PT . Fif Group Manado*. 7(3), 2811–2820.
- Akbar, D. A. (2017). *Konflik Peran Ganda Karyawan Wanita dan Stres Kerja*. 12, 33– 48.
- Handayono, & Utomo, H. (2019). *Pengaruh Kondisi Psikis Pegawai, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kualitas Pelayanan Pegawai UPTD Puskesmas Getasan Kabupaten Semarang*. 58–79.
- Hartawati, S. I., & Sahur, M. A. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Majene*. 9(2), 121–127.
- Holid, A., & Meilani, R. I. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja Sosial terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Akademik di Sebuah Perguruan Tinggi di Indonesia (The Influence of Social Work Environment on Academic Directorate Employees ' Performance at A Higher Education Institution in Indonesia)*. 3(1), 54–62. <https://doi.org/10.17509/jpm.v3i1.9456>
- Kader, M., & Rahman, W. (2018). *Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Kandatel Luwuk*. 2(1), 126–137.
- Ma'ruf, R. (2021). *Pengaruh Kompensasi dan Work Life Balance terhadap Loyalitas Karyawan*. 9(1), 110–120. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo>
- Mariani, B., & Subandrio. (2021). *Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. 2(2), 368–380.
- Puteri, S. S., & Ramli, A. H. (2017). *Determinan Kinerja Karyawan pada PT . Kinden Indonesia di Jakarta*. 2011, 239–243.
- Sinaga, T. S., & Hidayat, R. (2020). *Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Kereta Api Indonesia. Jurnal Ilman : Jurnal Ilmu Manajemen*. 8(1), 15–22.
- Sudaryana, Y. (2020). *Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT . Benesse)*. 4(2).

- Tumarini, Wening, N., Junaidi, & Sujoko. (2022). Stres Kerja Perawat pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis)*. 6(1), 56–73.
- Wulansari, R., & Aniasari, Y. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Sentra Ponselindo. *Jurnal Perkusi*. 1(2).