

PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMPENSASI, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DIRGAHAYU VALUTA PRIMA, DENPASAR, BALI

I Kadek Cahyadi Budi^{1*} | Ni Made Dwi Puspitawati² | Ni Luh Gede Putu Purnawati³ |

123: Universitas Mahasaraswati Denpasar

*korespondensi:cahyadichyd@gmail.com

Abstract: Kinerja karyawan ialah kunci dari keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Penelitian ini bertujuan guna mengamati pengaruh kepuasan kerja, kompensasi, dan stres kerja pada kinerja karyawan pada PT Dirgahayu Valuta Prima. Responden pengkajian ini totalnya 50 responden yang terpilih sebagai sampel melalui metode sampel jenuh. Untuk menganalisa datanya memakai regresi linier berganda melalui perangkat lunak IBM SPSS 27 for Windows. Hasil penelitian membuktikan bila kepuasan kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Kompensasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Strss kerja memiliki dampak negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : kepuasan kerja, kompensasi, stres kerja, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan sebuah instansi yang terstruktur serta beroperasi guna menyajikan jasa serta barang untuk mencukupi permintaan tiap pelangganya selaras dengan keperluannya. Dibentuknya sebuah perusahaan sebab mempunyai target yang hendak diraih, untuk meraih targetnya tersebut tiap perusahaan akan memerlukan perilaku serta sikap orang yang memiliki kinerja yang optimal (Adhan dan Prayogi, 2021). Sebuah aspek utama untuk sebuah perusahaan ialah sumber daya manusia, sehingga perusahaan mesti senantiasa mengamati aspek ini karena dapat berdampak langsung terhadap keberhasilan perusahaan untuk meraih targetnya. SDM ialah pilar utama untuk operasional perusahaan. Menurut Yulius (2022), SDM ialah tenaga kerja, pekerja, pegawai atau personil yang menggerakkan sebuah organisasi dalam meraih target yang sudah ditentukan sebelumnya.

Kinerja SDM ialah indikator penting dalam menentukan efektivitas dan efisiensi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Kinerja adalah hasil dari penyelesaian tugas yang juga mencakup tingkat keberhasilannya dalam menjalankan tugasnya secara keseluruhan dalam periode tertentu (Silaen dkk., 2021). Setiap perusahaan memerlukan karyawan yang memiliki kinerja tinggi disaat melaksanakan tugasnya. Tiap SDM mempunyai potensi serta kapasitas guna melaksanakan aktivitas disebuah organisasi (Imbron dan Pamungkas, 2021). Sehingga dibutuhkan

pengelolaan yang tepat untuk SDM nya. Kinerja karyawan bisa didampaki beragam hal misalnya dari stres kerja, kompensasi serta kepuasan kerja.

Kepuasan kerja ialah rasa negatif atau positif yang pekerja rasakan atas tugas kerjanya. Ada pemahaman umum bila kesuksesan serta produktivitas sebuah organis berkaitan dengan kinerja yang optimal yang bersumber dari pekerjaannya serta bila kinerja yang optimal akan berkaitan dengan kepuasan kerja pegawainya (Inayat dan Jahanzeb Khan, 2021).

Lalu ada kompensasi yang sangat penting untuk pegawai. Kompensasi dimaknai menjadi *feedback* atas kontribusi yang dibagikan pekerja pada perusahaan dimana dapat berbentuk finansial maupun non finansial. Tanaya dkk. (2021) menjabarkan bila sebuah cara yang bisa dilaksanakan perusahaan guna menjamin keselarasan dalam pencapaian tujuan adalah dengan memperhatikan kompensasi yang diberikan ke karyawan, hal ini sebab kompensasi ialah *feedback* antar perusahaan dengan pekerjaannya. Biasanya makin tinggi kompensasi yang diterima sehingga kerjanya makin maksimal.

Lalu stress kerja bisa mendampaki kinerja. Kandaragi dan Kadakol (2020) mendefinisikan stres kerja sebagai reaksi psikologis dan fisiologis di tempat kerja akibat ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan. Rukhayati dan Prihatin (2023) menambahkan bila stress kerja didampaki aspek organisasi, individu, serta lingkungan, dan produktivitas tiap pekerjaannya. Secara positif, sedikit stres dapat meningkatkan tingkat kewaspadaan dalam menyelesaikan tanggung jawabnya. Namun, stres kerja yang tinggi atau berkelanjutan dapat membuat kinerja karyawan menurun, *burnout*, dan bahkan keluarnya karyawan dari perusahaan.

Penelitian ini dilakukan di PT. Dirgahayu Valuta Prima. PT. Dirgahayu Valuta Prima adalah salah satu perusahaan yang bergerak pada bidang valuta asing bukan bank terkemuka di Pulau Bali yang didirikan pada 28 September 1984.

Tabel 1.
Tingkat Pencapaian Target Penjualan
Tahun 2023

No	Bulan	Target Monthly (IDR)	Realisasi	Pencapaian %
1	Januari	IDR 3.875.000.000	IDR 3.270.233.500	84,39%
2	Februari	IDR 3.220.000.000	IDR 2.590.955.000	80,46%
3	Maret	IDR 3.565.000.000	IDR 2.897.504.000	81,28%
4	April	IDR 3.750.000.000	IDR 2.936.630.500	78,31%
5	Mei	IDR 3.875.000.000	IDR 3.125.600.500	80,66%
6	Juni	IDR 3.750.000.000	IDR 3.052.955.000	81,41%
7	Juli	IDR 4.650.000.000	IDR 3.671.895.500	78,97%
8	Agustus	IDR 4.650.000.000	IDR 3.752.150.000	80,69%

9	September	IDR 4.500.000.000	IDR 3.593.224.000	79,85%
10	Oktober	IDR 4.650.000.000	IDR 3.717.500.500	79,95%
11	November	IDR 3.750.000.000	IDR 3.001.088.500	80,03%
12	Desember	IDR 4.960.000.000	IDR 4.100.816.000	82,68%
Total		IDR 49.195.000.000	IDR 39.710.553.000	80,72%
Rata-rata				80,72%

Sumber: PT. Dirgahayu Valuta Prima, 2024

Berdasarkan Tabel 1, tingkat pencapaian target penjualan di PT Dirgahayu Valuta Prima tahun 2023 cenderung tidak mencapai target di setiap bulannya walau terdapat fluktuasi sepanjang tahun 2023 namun tetap tidak dapat mencapai target penjualan yang sudah ditetapkan perusahaan bahkan tidak saat *high-season*. Realisasi yang tercapai di tahun 2023 cenderung hanya sampai di tingkat rata-rata 80,72%.

Berdasarkan Tabel 1, tingkat absensi di PT Dirgahayu Valuta Prima pada tahun 2023 cenderung berfluktuasi sepanjang tahun 2023 dengan rata-rata persentase tingkat absensinya pada angka 3,48%. Ka Mahayani (2022), menyatakan bahwa tingkat absensi yang dianggap wajar adalah maksimal 3%. Jika tingkat absensi suatu perusahaan melebihi 3%, maka hal ini termasuk sebagai tinggi. Dengan dasar fenomena tersebut, hal ini mesti mendapat perhatian dari pihak perusahaan PT Dirgahayu Valuta Prima. Penelitian lebih lanjut dapat difokuskan untuk kaitan antar kepuasan kerja, kompensasi, serta stress kerja pada kinerja karyawan.

Tabel 2.
Tingkat Absensi dan Kehadiran
Tahun 2023

No	Bulan	Jml Tenaga Kerja	Jml Hari Kerja	Jumlah Hari Kerja Perbulan	Absensi			Total (c)	Persentase Absensi (x=c/y)	Persentase Kehadiran
		(a)	(b)	(y=axb)	Izin	Sakit	Mangkir			
1	Januari	50	27	1350	23	15	3	41	3,04%	96,96%
2	Februari	50	24	1200	18	22	2	42	3,50%	96,50%
3	Maret	50	25	1250	26	16	4	46	3,68%	96,32%
4	April	50	26	1300	25	17	2	44	3,38%	96,63%
5	Mei	50	27	1350	18	21	5	44	3,26%	96,74%
6	Juni	50	26	1300	17	19	3	39	3,00%	97,00%
7	Juli	50	27	1350	24	25	2	51	3,78%	96,22%
8	Agustus	50	27	1350	20	22	2	44	3,26%	96,74%
9	September	50	26	1300	19	24	3	46	3,54%	96,46%
10	Oktober	50	27	1350	23	18	4	45	3,33%	96,67%
11	November	50	26	1300	24	20	3	47	3,62%	96,38%
12	Desember	50	27	1350	29	23	7	59	4,37%	95,63%
Total			315	15750	266	242	40	548	3,48%	96,52%
Rata-rata									3,48%	96,52%

Sumber: PT. Dirgahayu Valuta Prima, 2024

Hasil studi ini diharapkan bisa memberikan pemahaman yang berguna untuk perusahaan atau organisasi dalam upaya mengoptimalkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi dengan cara efektif. Berdasarkan hal tersebut, peneliti

tertarik melakukan studi lebih lanjut mengenai “Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi, Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dirgahayu Valuta Prima, Denpasar, Bali”.

LITERATUR

Teori Penetapan Tujuan

Teori penetapan tujuan dikenalkan Edwin Locke pada tahun 1968 dan terus dikembangkan sampai saat ini. Teori ini menjabarkan bagaimana penetapan suatu tujuan mempengaruhi perilaku manusia. Penetapan tujuan yang disadari dan dipahami seseorang akan menjadi motivasi yang mendorong perilaku untuk mencapai tujuan. Menurut Locke dan Latham (2019), teori penetapan tujuan didasarkan pada motivasi pencapaian dimana melibatkan usaha untuk mencapai standar keunggulan; ini berarti bukan hanya melakukan suatu dengan biasa saja, tetapi melakukan sesuatu dengan lebih baik. Idealnya, keduanya berjalan bersama, tetapi mereka dapat bervariasi secara independen (contohnya, seorang pengacara membenci pekerjaannya namun masih tetap berupaya menjadi yang optimal dalam hal tersebut; menyukai tenis tetapi tidak peduli untuk mendapat penghargaan maupun peningkatan dalam kemampuannya bermain).

Kepuasan Kerja

Menurut Prasetyo dan Marlina (2019), hal ini ialah cerminan sikap seorang pekerja atas tugas kerjanya, yang bisa menyedihkan atau menggembirakan, serta perspektif mereka terhadap pekerjaannya. Menurut Nabawi (2019), kepuasan kerja ialah kondisi psikis tiap individu yang ada disebuah lingkup kerja dilandaskan atas keperluannya yang tercukupi. Melalui penjabaran tersebut, dibentuk simpulanya bila kepuasan kerja ialah cerminan dari keadaan psikis dan perspektif seorang pekerja atas tugas kerjanya. Menurut Mangkunegara (2022), indikator yang mengukur kepuasan kerja ialah, Pekerjaan, Pengawasan, Upah, Promosi, serta Rekan kerja.

Kompensasi

Menurut Dwianto dkk. (2019), kompensasi adalah hak karyawan yang diberikan perusahaan sesuai kebijakan yang dimiliki perusahaan setelah karyawan memberikan tenaga, pikiran, dan waktu. Menurut Kawiana (2020), kompensasi ialah hal yang dibagikan untuk pekerjaannya menjadi *feedback* dari kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Melalui penjabaran tersebut, dibentuk simpulanya bila kompensasi ialah hak yang diberikan pada pegawai untuk perusahaan atas hasil dari kontribusi yang diberikannya terhadap perusahaan. Menurut Wardhana (2022), indikator yang mengukur kompensasi ialah, Gaji atau upah, Tunjangan, Insentif, dan Fasilitas

Stres Kerja

Menurut Lukito dan Alriani (2019), stres kerja ialah resiko atas tiap situasi serta tindakan yang memunculkan tekanan sikis atau fisik yang melampaui batas kemampuan seseorang. Andiani dan Telagawathi (2020) menggambarkan stres kerja sebagai kondisi dimana individu merasa tertekan karena tidak mampu untuk menuntaskan tugas yang sudah dibagikan. Bisa dibentuk simpulan bila stres kerja ialah akibat dari suatu keadaan lingkungan yang menekan fisik atau psikis tiap individu. Menurut Astuti dan Zulkarnain (2020), indikator yang mengukur stres kerja ialah, Konflik kerja, Beban kerja, Waktu kerja, serta Pengaruh kepemimpinan.

Kinerja Karyawan

Nabawi (2019) menyatakan bahwa kinerja ialah catatan output yang dicapai didalam suatu fungsi kerja atau aktivitas spesifik selama periode tertentu. Sedangkan Alfiansyah (2021) menjelaskan bahwa kinerja merupakan sebuah output kerja yang bisa dicapai oleh individu saat melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang diberikan kepada dia. Dapat disimpulkan bila kinerja karyawan ialah hasil, kontribusi, serta output kerja yang dicapai pekerja pada waktu tertentu. Kasmir (2019) menjelaskan indikator untuk mengukur kinerja karyawan ialah, Kualitas, Kuantitas, Ketepatan waktu, Penekanan biaya, Pengawasan, serta Hubungan antar karyawan.

Hipotesis Penelitian

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja ialah cerminan dari kondisi psikis dan perspektif seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Penelitian oleh Asmawiyah dkk. (2020), Hasanah dan Dewi (2023) serta Nurrohmat dan Lestari (2021) menunjukkan bahwasanya kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan adanya hubungan timbal balik antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Berdasarkan informasi itu maka dapat disusun hipotesis berikut:

H₁: Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh positif pada Kinerja Karyawan.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi adalah hak yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan atas hasil dari kontribusi yang diberikannya terhadap perusahaan. Penelitian oleh Alfiansyah (2021), Rasminingsih dkk. (2023), Alparizi dan Gopar (2024) dan Sinaga dan Hidayat (2020) memperlihatkan bahwasanya kompensasi memiliki dampak positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketika perusahaan memenuhi kebutuhan hidup, karyawan akan menunjukkan kinerja yang meningkat, seperti lebih cekatan dan ramah dalam melayani konsumen. Berdasarkan informasi tersebut maka bisa disusun hipotesis berikut:

H₂: Kompensasi mempunyai pengaruh positif pada Kinerja Karyawan.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Jika tidak ditangani secepatnya, stres dapat berkembang dimana hal tersebut dapat membuat kinerja dan produktivitas di perusahaan terhambat. Penelitian oleh

Handayani dan Daulay (2021), Steven dan Prasetio (2020), Sugiarto dan Nanda (2020) menunjukkan stres kerja mempunyai pengaruh secara negatif dan signifikan pada kinerja karyawan. Berdasarkan informasi itu dapat disusun hipotesis berikut:

H₃: Stres Kerja mempunyai pengaruh negatif pada Kinerja Karyawan

METODELOGI PENELITIAN

Studi dilaksanakan di PT Dirgahayu Valuta Prima yang bertempat di Jl. Sumerta No.21X, Meduri Denpasar Timur, Kota Denpasar. Fokus dari studi ini ialah kepuasan kerja, kompensasi, stres kerja, serta kinerja karyawan dalam PT. Dirgahayu Valuta Prima. Populasi yang diteliti ialah seluruh karyawan di PT. Dirgahayu Valuta Prima dengan jumlah 50 orng. Penentuan jumlah sampel dalam studi ini mengaplikasikan metode *sample sensus*. Metode pengumpulan data pada studi ini meliputi wawancara, observasi, serta kuesioner. Studi ini mengaplikasikan analisis regresi linier berganda untuk metode analisis data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Pada studi ini setiap pernyataan dari tiap variabel kepuasan kerja, kompensasi, stres kerja, serta kinerja karyawan menunjukkan angka korelasi melebihi 0,3 serta tingkat signifikansi lebih rendah dari 0,05. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa semua indikator dianggap valid.

2. Uji Reabilitas

Pada studi ini setiap item pernyataan dari tiap variabel kepuasan kerja, kompensasi, stres kerja, serta kinerja karyawan diperoleh nilai *Cronbach Alpha* melebihi 0,7 dimana disimpulkan bahwasanya kuesioner yang digunakan reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalitas

Tabel 3.
Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov- Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	
	Std. Deviation	0,0000000
Most Extreme Differences	Absolute	2,65009237
	Positive	0,123
	Negative	-0,123
Test Statistic		0,123

Asymp. Sig. (2-tailed)	0,056 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal. b. Calculated from data. c. Lilliefors Significance Correction.	

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 3, terlihat angka signifikansi sebesar 0,056 yang melebihi 0,05 ($0,056 > 0,05$), jadi bisa disimpulkan bahwasanya model persamaan regresi tersebut berdistribusi dengan normal.

2. Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 4.
Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Kepuasan Kerja (X ₁)	0,988	1,012	Bebas Multikolinearitas
Kompensasi (X ₂)	0,949	1,054	Bebas Multikolinearitas
Stres Kerja (X ₃)	0,940	1,064	Bebas Multikolinearitas

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4, terlihat bahwa angka *tolerance* serta VIF untuk semua variabel tersebut mengindikasikan bahwa angka *tolerance* untuk semua variabel lebih dari 0,100 serta nilai VIF lebih rendah daripada 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi terbebas dari multikolinearitas.

3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5.
Uji Heterokedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,802	3,077		0,911	0,367
Kepuasan Kerja (X ₁)	0,033	0,093	0,052	0,359	0,721
Kompensasi (X ₂)	-0,032	0,139	-0,034	-0,229	0,820
Stres Kerja (X ₃)	-0,123	0,088	-0,209	-1,406	0,166

a. Dependent Variable: ABS_Res

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 5, terlihat bahwa angka signifikansi dari variabel X₁ kepuasan kerja adalah 0,721, variabel X₂ kompensasi dengan angka 0,820, serta variabel X₃ stres kerja adalah 0,166. Semua angka variabel tersebut melebihi 0,05 berarti tidak ada dampak antar variabel independen terhadap *abs residual*. Maka dapat disimpulkan model yang dibuat tidak menunjukkan adanya gejala heterokedastisitas.

Hasil Persamaan Regresi Linear Berganda

Tabel 6.
Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	13,385	4,636		2,887	0,006
	Kepuasan Kerja (X ₁)	0,325	0,140	0,284	2,325	0,025
	Kompensasi (X ₂)	0,481	0,210	0,285	2,290	0,027
	Stres Kerja (X ₃)	-0,527	0,132	-0,500	-3,992	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2024

Mengacu pada hasil kajian bisa dibuat persamaan model regresi linier berganda berikut: $Y = 13,385 + 0,325X_1 + 0,481X_2 - 0,527X_3$. Persamaan tersebut memberikan informasi bahwa:

$\beta_1 = 0,325$ menandakan kepuasan kerja (X₁) berdampak positif pada variabel kinerja karyawan (Y)

$\beta_2 = 0,481$ menandakan kompensasi (X₂) berdampak positif pada variabel kinerja karyawan (Y)

$\beta_3 = -0,527$ menandakan stres kerja (X₃) berdampak negatif pada variabel kinerja karyawan (Y)

Hasil Uji Determinasi

Tabel 7.
Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,568 ^a	0,323	0,279	2,735

a. Predictors: (Constant), Stress Kerja, Kepuasan Kerja, Kompensasi

Sumber: Data diolah, 2024

Hasil yang tertera Tabel 7 menunjukkan bahwa adjusted R Square dengan angka 0,279. Mengindikasikan variasi kinerja karyawan di PT Dirgahayu Valuta Prima bisa berdampak secara signifikan oleh variabel kepuasan kerja, kompensasi, dan stres kerja sebesar 27,9 persen, sedangkan 72,1 persen terpengaruh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam studi.

Hasil Uji F

Tabel 8.
Uji F (pada Tabel Anova)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	164,294	3	54,765	7,320	0,000 ^b
	Residual	344.126	46	7,481		
	Total	508,420	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), (Constant), Stress Kerja, Kepuasan Kerja, Kompensasi

Sumber: Data diolah, 2024

Hasil uji simultan (uji F) menyatakan bahwa signifikansi berada pada angka 0,000. Signifikansi dengan nilai $0,000 < 0,05$ yang berarti kepuasan kerja, kompensasi, serta stres kerja berdampak signifikan secara simultan (bersama-sama) pada kinerja karyawan. Temuan ini bermakna bahwa semua variabel independen dapat menjelaskan situasi kinerja karyawan di PT Dirgahayu Valuta Prima.

Hasil Uji t

Tabel 9.
Uji Hipotesis (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13,385	4,636		2,887	0,006
Kepuasan Kerja (X1)	0,325	0,140	0,284	2,325	0,025
Kompensasi (X2)	0,481	0,210	0,285	2,290	0,027
Stres Kerja (X3)	-0,527	0,132	-0,500	-3,992	0,000

Sumber: Data diolah, 2024

Uji t dipergunakan sebagai cara menentukan seberapa jauh variabel bebas secara individu memengaruhi variabel dependen.

- a) Dari analisis mengenai dampak kepuasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan (Y) didapatkan nilai t_{hitung} 2,325 serta signifikansi $0,025 < 0,05$ yang berarti bahwa H_1 diterima. Temuan tersebut memiliki arti bahwa kepuasan kerja berdampak positif serta signifikan pada kinerja karyawan PT Dirgahayu Valuta Prima.
- b) Dari analisis mengenai dampak kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai t_{hitung} 2,290 serta signifikansi $0,027 < 0,05$ yang berarti bahwa H_2 diterima. Temuan tersebut memiliki arti bahwa kompensasi berdampak positif serta signifikan pada kinerja karyawan PT Dirgahayu Valuta Prima.
- c) Dari analisis mengenai dampak stres kerja terhadap variabel kinerja karyawan (Y) didapatkan nilai t_{hitung} -3,992 serta signifikansi $0,001 < 0,05$ yang berarti H_3 diterima. Temuan tersebut memiliki arti bahwa stres kerja berdampak negatif serta signifikan pada kinerja karyawan PT Dirgahayu Valuta Prima.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan kajian, terlihat kepuasan kerja memiliki dampak positif serta signifikan pada kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa makin tinggi tingkat kepuasan kerja di PT Dirgahayu Valuta Prima, kinerja karyawan juga akan menjadi makin tinggi.

Temuan studi ini selaras dengan studi yang dilakukan oleh Asmawiyah dkk. (2020), Nurrohmat dan Lestari (2021), dan Hasanah dan Dewi (2023) menyatakan bahwa kepuasan kerja berdampak positif serta signifikan pada kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan analisis, terlihat kompensasi memiliki dampak positif serta signifikan pada kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwasanya makin tinggi kompensasi yang diberikan di PT Dirgahayu Valuta Prima, semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan.

Temuan studi ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sinaga dan Hidayat (2020), Alfiansyah (2021), dan Rasminingsih dkk. (2023) serta Alparizi dan Gopar (2024) menemukan bahwasanya kompensasi berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

3. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan analisis, terlihat stres kerja memiliki dampak negatif serta signifikan pada kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja di PT Dirgahayu Valuta Prima, makin rendah pula kinerja karyawan di PT Dirgahayu Valuta Prima.

Temuan studi ini sejalan juga pada studi yang dilaksanakan oleh Steven dan Prasetyo (2020), Handayani dan Daulay (2021), dan Sugiarto dan Nanda (2020) yang memperlihatkan hasil stres kerja berdampak negatif serta signifikan pada kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN LIMITASI

Simpulan

Mengacu pada output analisis data serta pembahasan, dengan demikian kesimpulan terkait dampak kepuasan kerja, kompensasi, serta stres kerja pada kinerja karyawan di PT Dirgahayu Valuta Prima, ialah seperti berikut: Kepuasan kerja berdampak positif serta signifikan pada kinerja karyawan di PT Dirgahayu Valuta Prima, sehingga makin tinggi kepuasan kerja, kinerja karyawan juga akan makin tinggi. Kompensasi berdampak positif serta signifikan pada kinerja karyawan di PT Dirgahayu Valuta Prima, sehingga makin tinggi kompensasi, kinerja karyawan juga akan meningkat. Stres kerja berdampak negatif serta signifikan pada kinerja karyawan PT Dirgahayu Valuta Prima, makin tinggi stres kerja, kinerja karyawan akan makin menurun.

Limitasi

Dalam penelitian ini, keterbatasan peneliti adalah kemungkinan informasi yang diberikan responden yang kurang akurat, pembatasan pada tiga variabel independen, serta hanya berfokus hanya pada karyawan PT Dirgahayu Valuta Prima sehingga hasilnya mungkin tidak berlaku untuk perusahaan atau sektor lain sehingga saram untuk kedepannya diperlukan untuk melakukan penelitian lebih lanjut.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, M., & Prayogi, M. A. (2021). *Peranan kinerja pegawai: Kepemimpinan dan motivasi kerja*. Paper presented at the Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora.
- Alfiansyah, M. (2021). Pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Jampangkulon. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 145–155.
- Alparizi, A. S., & Gopar, I. A. (2024). Pengaruh latar belakang pendidikan, pelatihan, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Recta Giri Indah. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 5(4), 870–879.
- Andiani, N. D., & Telagawathi, N. L. W. S. (2020). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. BPR Sedana Murni. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 50–60.
- Asmawiyah, Mukhtar, A., & Nurjaya. (2020). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Mirai Management*, 5(2).
- Astuti, Y., & Zulkarnain, M. (2020). Pengaruh stres kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Langsa. *Jurnal Samudra Ekonomika*, 4(1), 51–60.
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. JAEIL INDONESIA. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 2(2), 209–223.
- Handayani, S., & Daulay, R. (2021). *Analisis pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan*. Paper presented at the Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora.
- Hasanah, F., & Dewi, A. F. (2023). Pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus PT. ISS Indonesia Cabang Medan). *SINOMIKA Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi dan Akuntansi*, 1(5), 1333–1348.
- Imbron, I., & Pamungkas, I. B. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Inayat, W., & Khan, M. J. (2021). A study of job satisfaction and its effect on the performance of employees working in private sector organizations, Peshawar. *Education Research International*, 2021, 1–9.
- Ka Mahayani, D. A. M. (2022). *Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Garuda Indonesia Cabang Bali* [Undergraduate thesis]. Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Kasmir. (2019). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kawiana, I. G. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia “MSDM” perusahaan*. Denpasar: UNHI Press.



- Kundaragi, D. P. B., & Kadakol, D. (2020). The causes of work-related stress and its impact on job performance. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3583578>
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2019). The development of goal setting theory: A half-century retrospective. *Motivation Science*, 5(2), 93.
- Lukito, L. H., & Alriani, I. M. (2019). Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 25(45).
- Mangkunegara, A. P. (2022). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan* (14th ed.). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Nurrohmat, A., & Lestari, R. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Akuntansi*, 82–85.
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, 3(1), 21–30.
- Rasminingsih, N. K. N., Permadi, I. K. O., Diputra, I. K. S., & Wardana, I. M. A. (2023). The effect of compensation and work motivation on driver performance mediated by organizational commitment. *International Journal of Application on Economics and Business (IJAEB)*, 1(3), 1548–1556.
- Rukhayati, S., & Prihatin, T. (2023). Work stress and influencing factors. *Solo International Collaboration and Publication of Social Sciences and Humanities*, 1(01), 47–56.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., . . . Satriawan, D. G. (2021). *Kinerja karyawan*.
- 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.
- Steven, H. J., & Prasetyo, A. P. (2020). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 5(1), 78–88.
- Sugiarto, A., & Nanda, A. W. (2020). Stres kerja: Pengaruhnya terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 9(2), 276–288.
- Tanaya, S. I. G., Naufal, M., Veronica, M. A., Togi, E., & Aeni, S. T. O. (2021). Analysis of job value-based compensation system at automotive company XYZ in Bali Province. *International Journal of Social Service and Research*, 1(4), 424–434.
- Wardhana, A. (2022). *Manajemen kinerja (Konsep, teori, dan penerapannya)*. Bandung: Media Sains Indonesia.



Yulius, Y. (2022). *Manajemen sumber daya manusia: Pendekatan era new normal dan society 5.0*. KBM Indonesia.