

PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BALI CUKUP MANDIRI

I Ketut Wahyu Suputra¹⁾ Agus Wahyudi Salasa Gama²⁾ Ni Putu Yeni Astiti³⁾

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: iketutwahyusuputra1@gmail.com

ABSTRAK

Persaingan perusahaan penyedia jasa konstruksi di Indonesia semakin ketat dan di tuntut berkompetisi dengan perusahaan penyedia jasa konstruksi lainnya, untuk dapat berkompetisi dipasar industri konstruksi, perusahaan harus memiliki sumber daya yang memadai, baik itu peralatan teknologi dan sumber daya manusia sebagai penggerak utama perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, stres kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bali Cukup Mandiri.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Bali Cukup Mandiri yang berlokasi di Jalan Tukad Badung No.999 Renon, Denpasar. Adapun yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah beban kerja, stres kerja, kompensasi dan kinerja karyawan pada PT. Bali Cukup Mandiri. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bali Cukup Mandiri 46 orang, dengan pengambilan sampel menggunakan metode sensus dimana jumlah sampel yang digunakan yaitu seluruh karyawan sejumlah 46 orang. Metode pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah observasi, dokumentasi dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bali Cukup Mandiri, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bali Cukup Mandiri, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bali Cukup Mandiri.

Kata Kunci: beban kerja, stress kerja, kompensasi, kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Persaingan perusahaan penyedia jasa konstruksi di Indonesia semakin ketat dan di tuntut berkompetisi dengan perusahaan penyedia jasa konstruksi lainnya, untuk dapat berkompetisi dipasar industri konstruksi, perusahaan harus memiliki sumber daya yang memadai, baik itu peralatan teknologi dan sumber daya manusia sebagai penggerak utama perusahaan. Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia atau karyawan dalam rangka pencapaian tujuannya secara efektif dan efisien. Tersedianya sumber daya yang profesional telah menjadi kebutuhan strategis perusahaan. Kebutuhan ini didasari oleh pemahaman bahwa manusia adalah penentu atas semua kinerja organisasi (Sulastri,2020). Mewujudkan sumber daya manusia yang profesional bagi sebuah perusahaan kadang-kadang mengalami hambatan. Hambatan tersebut bisa muncul dari faktor perusahaan maupun dari dalam diri karyawan sendiri, oleh karena itu perusahaan harus memikirkan cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan karyawan agar dapat mendorong kemajuan perusahaannya dalam rangka bersama-sama mencapai tujuan perusahaan.

Dalam proses pencapaian tujuan, perusahaan memberikan standar yang harus dicapai oleh setiap karyawan. Mengoptimalkan hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dapat dilakukan dengan cara menilai kinerja kerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kriteria penilaian meliputi tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, dan kerjasama dalam tim (Kartika dan Haryani, 2018).

Menurut Pusparani (2021) kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor pengalaman, ketrampilan, kemampuan, pendidikan, beban kerja, stress kerja, kompensasi, dan lain-lain. Penilaian kinerja dapat dilakukan oleh atasan langsung dan teman sejawat, atau oleh seseorang tertentu yang menurut pemimpin memiliki keahlian dalam bidangnya. Penilaian kinerja secara formal dilakukan secara periodik, seperti setiap bulan, triwulan, kwartal, semester, atau setiap tahun (Kartika dan Haryani, 2018). Penilaian ini dilakukan untuk meningkatkan kapasitas yang dimiliki karyawan untuk memanfaatkan peluang yang ada, untuk menghindari berbagai ancaman, dan untuk meminimalisir berbagai kelemahan yang dimiliki karyawan. Meskipun demikian, penilaian kerja sering kali menimbulkan tekanan dan beban bagi karyawan. Hal ini disebabkan karyawan khawatir penilaian prestasi kerjanya tidak baik atau tidak mencapai standar yang telah ditetapkan.

Menurut Koesomowidjojo (2017:22) beban kerja adalah salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan. Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan suatu unit organisasi dalam waktu yang ditentukan. Beban kerja yang terlalu berat atau kemampuan fisik yang terlalu lemah dapat mengakibatkan seorang pegawai menderita gangguan atau penyakit akibat kerja, oleh karena itu, pembagian beban kerja yang tepat dan sesuai dengan kemampuan karyawan sangat penting untuk diperhatikan karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan juga pencapaian perusahaan. beban kerja yang ditanggung oleh karyawan yang bekerja di perusahaan konstruksi akan berbeda dengan karyawan yang bekerja diluar perusahaan tersebut. secara umum, karyawan yang bekerja di perusahaan konstruksi harus memiliki kemampuan yang lebih, baik dalam perhitungan, pemikiran, dan seni. Selain itu adanya tuntutan perilaku karyawan yang harus dijaga, dimana ada pelanggan yang banyak mempunyai keinginan. Ditemukan Gap dari hasil penelitian terdahulu, penelitian Rolos, dkk. (2018) hasil beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Setiawati (2018) menyatakan beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Siburian dkk., (2021) yang menyatakan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Husin dkk., (2021) menyatakan variabel beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian Priastayadi dan Sudarnaya (2023) menyatakan beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian Neksen (2021) menyatakan beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Dewi dkk., (2023) menyatakan beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Stres kerja merupakan suatu perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Menurut Kartika dan Haryani (2018) stres dapat

terjadi karena beberapa faktor, antara lain dari faktor pekerjaan, faktor non-pekerjaan, dan faktor dari pribadi seseorang. Stres dapat berakibat positif dan negatif. Akibat positif dari stres seperti dapat memotivasi seseorang, merangsang kreativitas, mendorong untuk lebih giat bekerja, dan memberikan inspirasi untuk menjalani hidup yang lebih baik. Akibat negatif dari stres yaitu individu akan merasa cemas, agresif, depresi, emosi meningkat, gugup, dan mengasingkan diri. Stres dapat dihindari oleh setiap karyawan, oleh sebab itu pemimpin bertanggung jawab terhadap keamanan, kenyamanan dari setiap tugas yang diberikan kepada karyawannya. Stres kerja juga perlu diatur agar karyawan memiliki tingkat stres yang cukup, sehingga karyawan akan terangsang untuk mengerjakan sebuah pekerjaan dengan produktif (Dewantara, 2019). Stres kerja mampu mempengaruhi berbagai macam faktor dalam ruang lingkup sumber daya manusia, salah satunya adalah kinerja karyawan. Maka dari itu perusahaan perlu menciptakan sebuah kondisi yang sesuai baik dari segi beban kerja, maupun stres kerja agar kinerja karyawan tidak menurun.

Ditemukan Gap dari hasil penelitian terdahulu, penelitian yang dilakukan oleh Findasari, dkk (2018), Rahman dan Kader (2019), Ginting dan Pancasasti (2022) menyatakan Stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal berbeda di dapatkan dari penelitian yang dilakukan oleh Gustianto dan Islamuddin (2022) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Selain itu kompensasi mungkin memiliki pengaruh terhadap kinerja seseorang karyawan dalam perusahaan (Hardin, 2022).

Menurut Kasmir (2019: 233) kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan. Menurut Sedarmayanti (2017: 263) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa mereka. Menurut Mahdi (2019) Kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, salah satu alasan utama seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seseorang akan bekerja secara maksimal agar mendapat kompensasi yang sesuai. Kompensasi merupakan cara perusahaan untuk meningkatkan kualitas karyawannya untuk pertumbuhan perusahaan. Setiap perusahaan memiliki suatu sistem kompensasi yang berbeda-beda sesuai dengan visi, misi, dan tujuannya.

Ditemukan Gap dari hasil penelitian terdahulu, penelitian Yolanda (2018) menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Rahman dan Kader (2019) menyatakan kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil berbeda didapatkan oleh Rahayu dan Liana (2020) kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

PT. Bali Cukup Mandiri, merupakan perusahaan kontraktor MEP yang melakukan pekerjaan jasa pelaksanaan mechanical electrical dan plumbing. Dengan kelengkapan peralatan MEP yang menunjang pekerjaan, perusahaan telah menyelesaikan puluhan project besar, tersebar di sebagian besar wilayah Bali dan beberapa di wilayah Indonesia lainnya. Dan banyak lagi project lain masih dalam pengerjaan. Berikut jumlah proyek yang dikerjakan oleh PT. Bali Cukup Mandiri tahun 2018-2022.

Tabel 1
Jumlah Proyek Yang Dikerjakan PT. Bali Cukup Mandiri Tahun 2018-2022.

No	Tahun	Realisasi	Target	Persentase
1	2018	10	15	67%
2	2019	10	15	67%
3	2020	5	10	50%
4	2021	4	10	40%
5	2022	13	15	87%
Total		42	65	62%

Sumber: PT. Bali Cukup Mandiri, 2023.

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui realisasi dan target proyek yang dikerjakan PT. Bali Cukup Mandiri tahun 2018-2022 mengalami fluktuasi setiap tahunnya, jumlah proyek tertinggi didapatkan pada tahun 2022 yaitu sebanyak 13 dari 15 proyek yang ditargetkan, secara keseluruhan persentase target yang tercapai adalah 62 persen, hal ini menunjukkan belum maksimalnya kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena tersebut maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul **“Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bali Cukup Mandiri”**.

TINJAUAN PUSTAKA

1) *Goal Setting Theory*

Teori penetapan tujuan (*goal setting theory*) awalnya dikemukakan oleh Edwin Locke (1968) yang mengatakan adanya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). *Goal setting theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan oleh organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Menurut teori ini salah satu dari karakteristik perilaku yang mempunyai tujuan yang umum diamati ialah bahwa perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku itu mencapai penyelesaiannya, sekali seseorang memulai sesuatu (seperti suatu pekerjaan, sebuah proyek baru), maka akan terus mendesak sampai tujuan tercapai. Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang.

2) **Kinerja Karyawan**

Menurut Wibowo (2018:2), “kinerja nyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya”. Menurut Anggapradja dan Wijaya (2017:75) menyatakan kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang telah di capai oleh seseorang, dilaksanakan pada tugas dan tanggung jawab mereka sesuai dengan keahlian masing-masing untuk bersama-sama mempromosikan perusahaan dan tidak melanggar ketentuan hukum dan etika dalam pelaksanaannya. Menurut Sunarsih dan Helmawati (2017: 264) menyatakan kinerja adalah refleksi dari tingkat pencapaian yang terkait dengan pelaksanaan program atau kebijakan untuk tujuan, visi, dan misi organisasi yang di rumuskan dalam hal perencanaan strategis.

3) Konsep Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2018:22) Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan. Apabila sebagian besar karyawan bekerja sesuai dengan standar perusahaan, maka tidak menjadi masalah. Sebaliknya, jika karyawan bekerja di bawah standar maka beban kerja yang diemban berlebih. Sementara jika karyawan bekerja di atas standar, dapat berarti estimasi standar yang ditetapkan lebih rendah dibanding kapasitas karyawan sendiri. Kebutuhan SDM dapat dihitung dengan mengidentifikasi seberapa banyak output perusahaan pada divisi tertentu yang ingin dicapai. Menurut Wulandari (2017), beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi.

4) Konsep Stres Kerja

Menurut Hamali (2018:241) stres kerja merupakan kondisi-kondisi internal dan eksternal yang menciptakan situasi-situasi yang penuh tekanan dan gejala-gejalanya dialami oleh setiap orang yang tertekan. Sumandar (2018) bahwa karyawan yang memiliki beban pekerjaan tinggi, kebijakan organisasi yang merugikan karyawan, struktur organisasi yang tidak baik, konflik dan ketidakjelasan peran individu akan mengakibatkan karyawan mengalami stres. Apabila stres kerja yang dialami karyawan dibiarkan begitu saja oleh perusahaan, maka akan memiliki dampak yang kurang baik ke perusahaan itu sendiri.

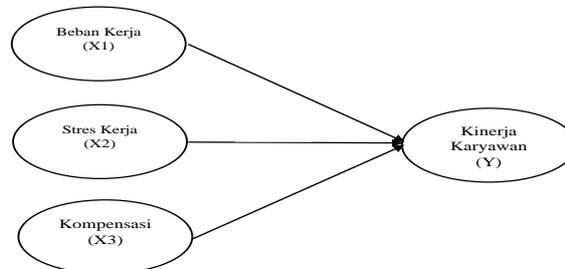
5) Konsep Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017:119) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan Afandi (2018:191). Berdasarkan beberapa pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan kompensasi merupakan seluruh yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan pada perusahaan.

KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

1) Kerangka Konseptual

Gambar 1
Model Penelitian
Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bali Cukup Mandiri



Sumber: Hasil pemikiran Peneliti (2023)

Keterangan

→ = Pengaruh secara partial

2) Hipotesis

H1: Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

H2: Stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H3: Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PT. Bali Cukup Mandiri yang berlokasi di Jalan Tukad Badung No.999 Renon, Denpasar. Adapun yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah beban kerja, stres kerja, kompensasi dan kinerja karyawan pada PT. Bali Cukup Mandiri. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bali Cukup Mandiri 46 orang. Sampel dari penelitian ini ditentukan dengan metode sensus yaitu dimana semua populasi menjadi sampel dari dalam penelitian ini jumlah sampel yang di ambil untuk mendukung penelitian ini dari jumlah populasi, sehingga dengan demikian sampel yang di ambil berjumlah 46 orang. Metode pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah observasi, dokumentasi, dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis

1) Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 2
Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0.887	0.724		1.226	0.227
	Beban Kerja	0.217	0.094	0.206	2.319	0.025
	Stres Kerja	-0.205	0.067	-0.320	-3.072	0.004
	Kompensasi	0.690	0.141	0.515	4.900	0.000
R = 0,839						
Adjusted R Square = 0,683						
F = 33,329						
Sig F = 0,000						

Sumber: Lampiran 6

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada Tabel 5.9 dapat diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$\text{Kinerja Karyawan} = 0,887 + 0,217BK - 0,205SK + 0,690KM$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi linier berganda tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Nilai α (konstanta) sebesar 0,887, hal ini berarti apabila beban kerja, stres kerja dan kompensasi bernilai 0 maka kinerja karyawan sebesar 0,887.
2. Nilai koefisien regresi variabel beban kerja sebesar 0,217 artinya memiliki arah hubungan positif. Apabila semakin baik beban kerja maka semakin baik kinerja karyawan karyawan pada PT. Bali Cukup Mandiri.
3. Nilai koefisien regresi variabel stres kerja sebesar -0,217 artinya memiliki

arah hubungan negatif. Apabila semakin rendah stres kerja maka semakin baik kinerja karyawan karyawan pada PT. Bali Cukup Mandiri.

4. Nilai koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,690 artinya memiliki arah hubungan positif. Apabila semakin baik kompensasi maka semakin baik kinerja karyawan karyawan pada PT. Bali Cukup Mandiri.

2) Hasil Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji yang didapatkan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* bahwa nilai koefisien *Asymp. Sig (2-tailed)* adalah 0,200, di mana nilai tersebut memiliki nilai signifikansi $0,200 > 0,05$, dengan demikian dapat dikatakan variabel tersebut berdistribusi normal atau model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b) Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji, dapat dilihat bahwa semua variabel bebas mempunyai nilai *tolerance* $> 0,10$ dan mempunyai nilai koefisien *VIF* ≤ 10 . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi penelitian ini.

c) Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji, dapat dilihat bahwa semua variabel bebas memiliki nilai signifikansi $> 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya yaitu *absolute residual*, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model persamaan regresi.

3) Uji Model Fit

Berdasarkan hasil uji diketahui nilai *F* sebesar 33,329 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan beban kerja, stres kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bali Cukup Mandiri.

4) Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil uji, nilai koefisien determinasi (*adjusted R Square*) sebesar $0,683 \times 100\%$ menjadi 68,3%, sehingga dapat disimpulkan 68,3% variasi kinerja karyawan pada PT. Bali Cukup Mandiri yang mampu dijelaskan oleh beban kerja, stres kerja dan kompensasi sisanya sebesar 31,7% ($100\% - 68,3\%$) dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian.

5) Uji t test

Berdasarkan hasil uji t, dapat diuji hipotesis sebagai berikut.

1. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis nilai koefisien regresi beban kerja sebesar 0,217 memiliki thitung sebesar 2,319 dengan nilai signifikansi $0,025 < 0,05$, maka dapat disimpulkan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bali Cukup Mandiri. Hal ini berarti Hipotesis 1 tidak terbukti.

2. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis koefisien regresi stres kerja sebesar -0,205 memiliki thitung sebesar -3,072 dengan nilai signifikansi $0,004 < 0,05$, maka dapat disimpulkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bali Cukup Mandiri. Hal ini berarti Hipotesis 2 tidak terbukti.

3. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis koefisien regresi kompensasi sebesar 0,690 memiliki thitung sebesar 4,900 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bali Cukup Mandiri. Hal ini berarti Hipotesis 3 terbukti.

Pembahasan Penelitian

1) Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan analisis regresi linier berganda dapat disimpulkan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bali Cukup Mandiri. Artinya, beban kerja pada PT. Bali Cukup Mandiri dapat dikatakan baik dan hal ini mengarah ke peningkatan kinerja. Beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini disebabkan PT. Bali Cukup Mandiri menetapkan beban kerja karyawan sesuai dengan standard pekerjaan, menempatkan karyawan sesuai dengan kondisi pekerjaan, sehingga karyawan memiliki rasa aman dan nyaman dalam bekerja. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Siburian dkk., (2021) yang menyatakan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Husin dkk., (2021) menyatakan variabel beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian Priastayadi dan Sudarnaya (2023) menyatakan beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian Neksen (2021) menyatakan beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Dewi dkk., (2023) menyatakan beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan analisis regresi linier berganda dapat disimpulkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bali Cukup Mandiri. Artinya, stres kerja pada PT. Bali Cukup Mandiri dapat dikatakan baik. Stres kerja merupakan suatu ketegangan yang terjadi karena adanya beberapa masalah yang menyebabkan karyawan merasa kurang nyaman, cemas dan tidak bisa berpikir dengan baik. Semakin tinggi tingkat kecemasan seorang karyawan maka semakin tinggi juga stres kerja yang akan dialaminya dan sebaliknya semakin rendah tingkat kecemasan dan tekanan dalam sebuah perusahaan maka akan semakin rendah juga tingkat stres kerja seorang karyawan (Ismail, 2022). Stres kerja memiliki pengaruh langsung yang negatif dan signifikan terhadap kinerja. Semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka kinerja karyawan akan menurun sedangkan semakin rendah tingkat stres kerja yang dirasakan, maka kinerja karyawan akan cenderung meningkat. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Yolanda (2018), Linda (2018), Hamarto (2019) Gustianto dan Islamuddin (2022), dan Putri dan Sary (2023), menyatakan stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti semakin tinggi stress kerja yang diberikan perusahaan maka akan menurunkan kinerja.

3) Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan analisis regresi linier berganda dapat disimpulkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bali Cukup Mandiri. Artinya, kompensasi pada PT. Bali Cukup Mandiri dapat dikatakan baik. Kompensasi ditinjau dari sudut pandang perusahaan merupakan unsur biaya yang dapat mempengaruhi posisi persaingan perusahaan karena berkaitan dengan kinerja karyawan (Saleh dkk, 2019). Selain itu juga merupakan alat manajemen bagi perusahaan untuk meningkatkan motivasi kerja, meningkatkan produktivitas, dan mempengaruhi kinerja. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Yolanda (2018), Rahman dan Kader (2019), Heriyanto (2020), Armantari, dkk (2021), dan Risman, dkk (2022) menyatakan kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti semakin baik kompensasi maka akan meningkatkan kinerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bali Cukup Mandiri. Hal ini berarti semakin baik pengelolaan beban kerja yang ada di perusahaan maka akan semakin baik kinerja karyawan pada PT. Bali Cukup Mandiri.
- 2) Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bali Cukup Mandiri. Hal ini berarti semakin rendah stres kerja maka akan semakin baik kinerja karyawan pada PT. Bali Cukup Mandiri.
- 3) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bali Cukup Mandiri. Hal ini berarti semakin baik kompensasi maka akan semakin baik kinerja karyawan pada PT. Bali Cukup Mandiri.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut:

- 1) Bagi PT. Bali Cukup Mandiri
 - a) Pada variabel beban kerja, pernyataan yang memiliki skor terendah adalah Saya mampu menyelesaikan tugas dalam jangka waktu tertentu, saran yang diberikan kepada manajemen PT. Bali Cukup Mandiri agar meningkatkan kemampuan kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas, baik dengan cara memberikan penyuluhan dan sosialisasi, karyawan PT. Bali Cukup Mandiri juga diharapkan memperbaiki kinerja karena apabila tugas yang dikerjakan tidak tepat waktu akan dapat mengecewakan client.
 - b) Pada variabel stres kerja, pernyataan yang memiliki skor terendah adalah Saya mengalami kesulitan berkomunikasi dalam rekan kerja, saran yang diberikan kepada karyawan PT. Bali Cukup Mandiri agar memperbaiki pola komunikasi sehingga terjadinya harmonisasi dalam melaksanakan pekerjaan.
 - c) Pada variabel kompensasi, pernyataan yang memiliki skor terendah adalah Saya merasa penghargaan yang diterima sudah sesuai dengan

pekerjaan yang diselesaikan, saran yang diberikan kepada manajemen PT. Bali Cukup Mandiri agar mempertimbangkan untuk memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi maupun bekerja dengan baik.

2) Bagi Peneliti Selanjutnya

- a) Pada penelitian selanjutnya agar menambahkan variabel bebas yang kiranya memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang belum diteliti pada penelitian ini seperti motivasi kerja dan lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Alfian, Ahmad Hijr dan Rahmana, MA Irfan. 2023. Analisis Dampak Beban Kerja Dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Tenaga Sukarela Rumah Sakit Perspektif Potensi Kecurangan Yang Terjadi. *EKOBIS Vol. 24, No.1, Hal.14-27*.
- Anggapradja, I.T. and Wijaya, R., 2017. *Effect of commitment organization, organizational culture, and motivation to performance of employees. Jurnal Aplikasi Manajemen, Vol.15, No.1, Hal. 74-80*.
- Armantari, Ni Luh Indah., dkk. 2021. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada CV.Duta Niaga Bali Denpasar. *Jurnal Widya Amrita, Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata, Vol. 1, No. 1, Hal 275-289*.
- Baidowi. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Asuransi Bumiputera Cabang Sekip Kota Palembang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis Universitas Multi Data Palembang. Vol.11, No.1, Hal.100-107*.
- Dewantara, Dzulfikar Ardi. 2019. Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional (Studi pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kawi Malang). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB, Vol.8, No.1, Hal. 1-15*.
- Dewi, Aminar Sutra., dan Waruwu, Darniscaya. 2023. *The Effect Of Work Motivation And Workload On Employee Performance In PT. PLN (Persero) UPT Padang. Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan, Vol.3, No.1, Hal. 412-422*.
- Dewi, Sri Intan Komala, Setyaningsih , Rahayu., dan Ramadhan, Rian Rahmat. 2023. Pengaruh Kompensasi, Pengawasan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pekanbaru Distribusindo Raya Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA, Vol.2, No.1, Hal. 314-322*.
- Diana, Yana. 2019. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Housekeeping Departement Pada Hotel Bintang Lagoon Resort. *Jurnal Manajemen Tools, Vol.12, No.2, Hal.193-206*.
- Findasari, Andin Nur., dkk. 2018. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember. *Jurnal Ekonomi Manajemen, Hal.1-10*.

- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Ginting, Mitra Ananda., dan Pancasasti, Ranthy. 2022. Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT BCA Multifinance. *Gemilang: Jurnal Manajemen Dan Strategi Bisnis*, vol.3, No.1, Hal.61-70.
- Gustianto, Ichsan., dan Islamuddin. 2022. Pengaruh Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Accentuates Cabang Kota Bengkulu. *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains (JEMS)*, Vol.3, No.2, Hal.1-10.
- Hamali, A. Y. 2018. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku. Seru.
- Hamarto, Wanudhyaria. 2019. Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rutgerswpf Indonesia. *Journal of Economics & Business*, Vol.8, No.2, Hal. 182-189.
- Handoko, Hani. 2017. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE,. Yogyakarta.
- Hardin, Agustinus. 2022. Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang. *Skripsi*. Universitas Tribhuwana Tungadewi Malang.
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heriyanto, Agustinus Yanuar Budhhi. 2020. Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, Vol. 12, No.1, Hal. 90-98.
- Husin. 2021. Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Konawe Selatan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, Vol.10, No.1, Hal. 69-78.
- Ismail, Reza. 2022. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Selama Pandemi Covid-19 Pada Sekretariat Dprd Provinsi Jawa Barat. *Skripsi*. Universitas Pakuan Bogor.
- Kartika, Gabriela., dan Haryani, Sri. 2018. Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan RS Ludira Husada Tama Yogyakarta. *Telaah Bisnis Vol. 19, No.1*.
- Kasmir. 2019. *Analisis Laporan Keuangan. Edisi Pertama. Cetakan Keduabelas*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Koesomowidjojo, S.R.M. 2017. *Analisis Beban Kerja*, Jakarta, Penebar Swadaya.
- Linda, Marista. 2018. Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Bama Berita Sarana Televisi (BBSTV Surabaya). *BIMA : Journal of Business and Innovation Management*, Vol.1, No.1, Hal. 39-51.
- Locke, E. A. 1968. *Toward a theory of task motivation and incentives. Organizational Behavior & Human Performance*, Vol.3, No.2, Hal.157–189.
- Lukito, Leonardo Hendy., dan Alriani, Ida Martini. 2018. Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.

- Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, Vol.25, No.45, Hal. 24-35.
- Mahdi, Ashabul. 2019. Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pos Indonesia (Persero) Makassar Cabang Regional X). *Diploma thesis*. Universitas Negeri Makassar.
- Mangkunegara. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Vol.1, No.1, Hal. 9–25
- Manulu, Joshua.Ferbiko., dkk. 2021. Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sumut Kc Sukaramai Medan. *JIMEA / Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, Vol.5, No.2.
- Monika, Ni Made Tiya Jumani., dan Putra, Made Surya. 2018. Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasional, dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention. E - Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 3. Hal. 64–73.
- Napitupulu, Yopita Kristina., dan Siagian, Mauli. 2023. Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT AMTEK. *SEIKO : Journal of Management & Business*, Vol.6, No.2, Hal.157-162.
- Neksen, Alpin. .2021. Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, Vol.2, No.2, Hal.105-112.
- Pratiwi, Fadhillah Ayu., dan Widodo, Sri. 2022. Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum Damri Jakarta. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, Vol.2, No.2, Hal.155-165.
- Priastayadi, Celvin., dan Sudarnaya, I Ketut. 2023. Pengaruh Kemampuan Kerja, Beban Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Smartfren Kabupaten Buleleng. *Jurnal Daya Saing*, Vol.9, No.2, Hal.312-319.
- Pusparani, Mellysa. 2021. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu. Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, Vol.2, No.4, Hal. 534-543.
- Putri, Vira Sani., dan Sary, Fetty Poerwita. 2020. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt Lestari Busana Anggun Mahkota Di Bagian Produksi). *Jurnal Mitra Manajemen Edisi Februari*, Vol.4, No.2, Hal.195-205.
- Rahayu., dan Liana. 2020. Pengaruh disiplin kerja, stress kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada Karyawan PT Phapros, Tbk Kota Lama Semarang). *Al Tijarah*, Vol.6, No.3, Hal.1–9.
- Rahman, Wahyudin., dan Kader, Munawar. 2019. Pengaruh Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Kandatel Luwuk. *Jurnal EMOR Vol. 2, No 1*, Hal.126-137.
- Risman., Bakri, Muhammad., Erfan, Muhammad. 2022. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *YUME : Journal of Management*, Vol.5, No.3, Hal. 242-257.
- Robbins, S.P. 2006. *Perilaku Organisasi Edisi kesepuluh*. PT. Indeks.

- Rohman, Malik Abdul., dan Ichsan, Rully. 2021. Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi. *Jurnal Mahasiswa Manajemen, vol.2, No., Hal.1-22.*
- Rolos, Jeky., dkk. 2018. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol.6, No.4, Hal.19-27.*
- Rumawas, W. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Manado: Universitas Sam Ratulangi Unsrat Press.
- Saleh, H. Muhammad Yusuf dan Miah Said. 2019. *Konsep dan Strategi. Pemasaran*. Makassar: CV Sah Media.
- Saleh, Khairul., Nelson., dan Arisandi, Budi. 2019. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Home Industri Cahaya Roti Di Kurungannyawa Gedong Tataan Pesawaran Lampung. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai, Vol.3, No.4, Hal.33-40.*
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan. Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Sekaran, Uma. 2017. *Metode Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Setiawati, Fety., dkk. 2018. Pengaruh Beban Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Maybank Indonesia Tbk Cabangpusat Samarinda. *Jurnal Ilmu Manajemen Wulawarman, Vol.3, No.4, Hal.1-26.*
- Siburian, Muriara., dkk. 2021. Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balige Sumatera Utara. *Productivity, Vol.2, No.5, Hal.370-377.*
- Subakti, Moh., dkk. 2022. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi Karyawan Bank. *Jurnal Ilmu-ilmu Sosial, Keagamaan, dan Humaniora, Vol.1, No.1, Hal.1-16.*
- Sulastri. 2020. Pengaruh Stres Kerja, Dan Beban kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Penelitian FEB UMB.*
- Sunandar. 2018. Pengaruh Job Insecurity Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pt. Ukhuwah Itu Indah (Baklave) Makassar. *Sripsi*. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar
- Sunardi. 2022. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bca Finance Cabang Jambi. *Skripsi*. Universitas Batanghari.
- Sunarsih, D. dan Helmawati. 2017. *Cara Mengukur Pengetahuan dan Sikap*. Jakarta: Salemba Medika.
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan. Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Jakarta: Andi.
- Vanchapo, A. R. 2020. *Beban Kerja Dan Stres Kerja. pertama. ed. Arsalan. Namira*. Pasuruan, Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara media.
- Wibowo. 2018. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pres.
- Wulandari, Srie. 2017. Analisis Beban Kerja Mental, Fisik Serta Stres Kerja Pada Perawat Secara Ergonomi Di Rsud Dr. Achmad Mochtar Bukittinggi. *JOM Fekon, Vol. 4 No. 1, Hal.954-966.*