

**PENGARUH STRES KERJA, MOTIVASI DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT TELKOM AKSES
SENTRAL TELEPON OTOMAT (STO) 1 CENTRUM CABANG
BANJARMASIN**

**Ruslinda Agustina
Soedjatmiko
Etty Rastika
ruslindaagustinaF@yahoo.com**

STIE NASIONAL BANJARMASIN

Abstract,

This study aims to prove empirically the effect of work stress, motivation and compensation on the performance of employees of PT Telkom Telephone Central Phone Access (STO) 1 Centrum Banjarmasin Branch. The sample of this study amounted to 40 employees who were responded to with the help of the SPSS version 16.00 for windows software statistical test tool. The results of this study indicate H1 0.396 and H3 0.160 which means that the value is greater than 0.05, namely work stress and rejected compensation does not affect employee performance. Whereas, the results of the H2 study show 0.004 which means that the value is smaller than 0.05, that is, motivation is accepted to influence employee performance. In addition, H4 shows a significant value of 0.002 which means that the value is smaller than 0.05, which means that H4 is accepted. The conclusion of this study is that the motivation variable influences employee performance, while work stress variables and compensation do not affect employee performance. Simultaneously work stress, motivation and compensation affect employee performance. Suggestions for this research are expected in future studies to add other variables such as work environment, competence, leadership style and work discipline to get different results.

Keywords: Job Stress, Motivation, Compensation and Employee Performance

Abstrak,

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan secara empiris pengaruh stres kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Telkom Akses Sentral Telepon Otomat (STO) 1 Centrum Cabang Banjarmasin. Sampel penelitian ini berjumlah 40 karyawan yang dijadikan responden dengan bantuan alat uji statistik software SPSS versi 16.00 for windows. Hasil penelitian ini menunjukkan H1 0,396 dan H3 0,160 yang berarti nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yaitu stres kerja dan kompensasi ditolak tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, hasil penelitian H2 menunjukkan 0,004 yang berarti nilai

tersebut lebih kecil dari 0,05 yaitu motivasi diterima berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, H₄ menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,002 yang berarti nilai tersebut lebih kecil dibandingkan 0,05 yang berarti H₄ diterima. Simpulan penelitian ini adalah bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel stres kerja dan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara simultan stres kerja, motivasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Saran penelitian ini diharapkan pada penelitian selanjutnya untuk menambah variabel lain seperti lingkungan kerja, kompetensi, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja agar mendapatkan hasil yang berbeda.

Kata kunci: Stres Kerja, Motivasi, Kompensasi dan Kinerja Karyawan

PT Telkom Akses Cabang Banjarmasin salah satu anak perusahaan dari Telkom Indonesia yang berkembang saat ini, khususnya di bidang jaringan telekomunikasi dan salah satu perusahaan yang dapat Leading dalam perkembangan teknologi dan ekonomi. Staf karyawan di PT Telkom Akses Banjarmasin terbagi dalam lima bagian yaitu bagian instalasi (pemasangan), bagian maintenance (perbaikan jaringan), bagian HRD (*Human Resources Development*), bagian helpdesk (*monitoring*) dan bagian akuntansi (keuangan).

Agar kegiatan kontribusi perkembangan teknologi dan ekonomi berjalan dengan optimal maka dibutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai daya kreatifitas yang handal dan terampil

khususnya di bidang keuangan dan bidang monitoring. Mengingat risiko dan tanggung jawab bidang keuangan lebih besar dalam menyusun laporan keuangan dan bidang monitoring dituntut untuk selalu berpikir kreatif dan pekerjaan pengawalan data yang padat dibandingkan dengan bidang lainnya. Penelitian ini mengambil dua bagian bidang karyawan tersebut yaitu bidang keuangan dan bidang monitoring. Seorang karyawan harus memiliki kinerja yang baik untuk dapat membantu perusahaan guna memperoleh keuntungan, sebaliknya bila kinerja menurun dapat merugikan perusahaan.

Menurut Akhmad (2016) "Kinerja merupakan prestasi yang dapat dicapai oleh organisasi atau karyawan dalam periode tertentu,

yaitu prestasi berkaitan efektivitas operasional organisasi, baik dari segi efisiensi keuangan maupun manajemen”. Masih menurut Akhmad (2016) “Stres kerja adalah apabila karyawan merasa tidak puas dengan pembayaran yang dirasa kurang akan berdampak pada turunnya kinerja, meningkatkan stres kerja, mogok kerja, dan mengarah pada tindakan-tindakan fisik dan psikologis seperti meningkatnya derajat ketidakhadiran dan perputaran karyawan yang pada gilirannya akan menurunkan motivasi dan kesehatan jiwa karyawan yang semakin parah”. Seorang karyawan apabila semakin stres kerjanya tinggi maka akan mempengaruhi kinerjanya menurun, sebaliknya apabila karyawan tersebut di dalam pekerjaannya merasa senang tidak adanya beban atau stres kerja maka kinerjanya meningkat.

Menurut Akhmad (2016) “Motivasi adalah seorang karyawan dalam bekerja tinggi maka kinerjanya pun akan semakin tinggi, sebaliknya apabila karyawan tersebut tidak adanya memiliki motivasi baik dari internal (diri sendiri) ataupun

eksternal (keluarga) maka kinerjanya pun akan rendah”. Motivasi tinggi yang dimiliki seorang karyawan maka dapat meningkatkan kinerjanya dan sebaliknya. Masih menurut Akhmad (2016) “Kompensasi merupakan komponen penting dalam hubungan perusahaan dengan karyawannya. Jika dikelola dengan baik, kompensasi membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik, pemberian kompensasi adalah sangat penting bagi karyawan guna merangsang seseorang untuk melakukan pekerjaan melebihi apa yang diinginkan oleh organisasi”.

Hasil penelitian Hermita (2011) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja yaitu stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak perusahaan membuat karyawan menjadi tertekan, tidak termotivasi, dan frustrasi menyebabkan karyawan bekerja tidak optimal sehingga kinerjanya pun akan terganggu. Dalam jangka panjang, karyawan yang tidak dapat menahan stres kerja

maka ia tidak mampu lagi bekerja diperusahaan. Pada tahap yang semakin parah, stres bisa membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan akan mengundurkan diri.

Hasil penelitian Damayanti, dkk (2014) menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Motivasi secara sederhana dapat dirumuskan sebagai kondisi atau anti yang mendorong seseorang untuk melakukan sebuah pekerjaan atau kegiatan semaksimal mungkin untuk berbuat dan berproduksi.

Pengembangan Hipotesis

Hasil penelitian Hermita (2011) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Semen Tonasa (persero) Pangkep, hal ini dikarenakan pihak perusahaan dalam menjalankan aktivitas perusahaan tidak hanya mengejar target yang telah ditentukan atau keuntungan saja. Untuk itu, perusahaan harus dapat menimbulkan rasa nyaman, aman dan rasa keadilan yang mana faktor tersebut sangat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

H1 : Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Telkom Akses Sentral Telepon Otomat (STO) 1 Centrum Cabang Banjarmasin.

Hasil penelitian Akhmad (2016) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Auto Nusa Abadi Kupang, hal ini dikarenakan karyawan mendapat perhatian dari segi adanya kesempatan mengembangkan ketrampilan diri dan perusahaan sudah menjamin kelangsungan hidup karyawan. Hasil penelitian motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan ini sejalan dengan hasil penelitian Agung dan Oetomo (2017), Damayanti, dkk (2014) dan Retnani (2016).

H2 : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Telkom Akses Sentral Telepon Otomat (STO) 1 Centrum Cabang Banjarmasin.

Hasil penelitian Agung dan Oetomo (2017) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kanwil V Surabaya, hal ini

dikarenakan perusahaan sudah menjamin kelangsungan hidup karyawan sejenis gaji dan bonus yang diterima karyawan sudah terasa adil dan wajar. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Akhmad (2016), Damayanti, dkk (2014).

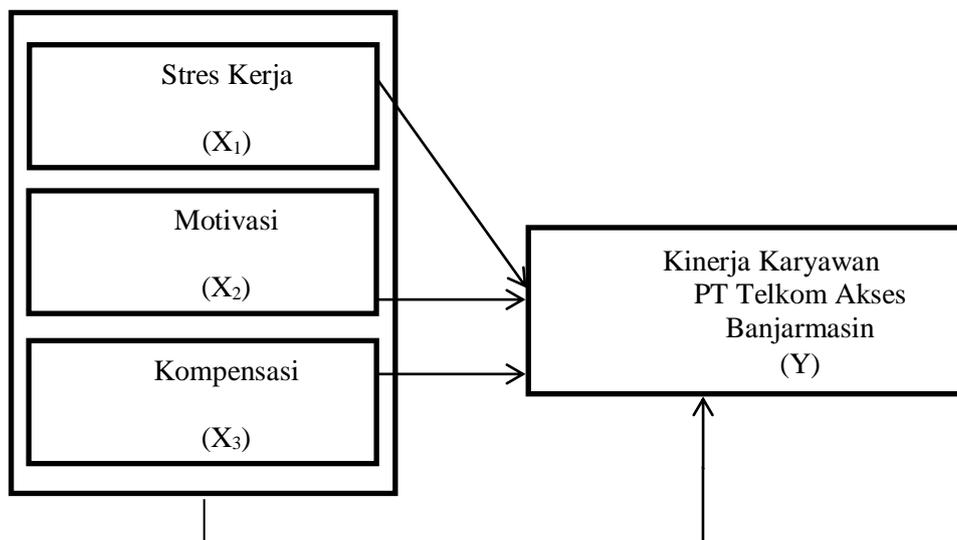
H3 : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Telkom Akses Sentral Telepon Otomat (STO) 1 Centrum Cabang Banjarmasin.

Hasil penelitian Akhmad (2016), Agung dan Oetomo (2017) menunjukkan bahwa stres kerja, motivasi, kompensasi secara signifikan mempengaruhi terhadap kinerja karyawan. Hasil ini dikarenakan secara bersama-sama

antara stres kerja, motivasi dan kompensasi mempengaruhi terhadap kinerja karyawan karena pihak perusahaan dalam menjalankan aktivitas perusahaan tidak hanyamengejar target yang telah ditentukan atau keuntungan saja. Tetapi juga memperhatikan kepentingan dan kesejahteraan karyawan sehingga mereka dapat bekerja dengan baik.

H4 : Stres kerja, motivasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Telkom Akses Sentral Telepon Otomat (STO) 1 Centrum Cabang Banjarmasin.

Gambar 2 Model Hipotesis



Sumber: Diolah penulis 2018

Definisi Stres Kerja

Menurut Robbins (2006) “Stres kerja adalah kondisi dinamik yang di dalamnya seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa saja yang diinginkannya dan hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting. Sementara itu menurut Azzanar (2011) “stres kerja yang dialami melibatkan juga pihak organisasi atau perusahaan tempat individu bekerja”.

Penyebabnya tidak hanya di dalam perusahaan, karena masalah rumah tangga yang terbawa ke pekerjaan dan masalah pekerjaan yang terbawa ke rumah dapat juga menjadi penyebab stres kerja. Stres kerja mengakibatkan dampak negatif bagi perusahaan dan juga individu serta memerlukan kerjasama antara kedua belah pihak untuk menyelesaikan persoalan stress tersebut.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah menurut Muthiah (2012) timbulnya tuntutan untuk efisien di dalam pekerjaan, beban kerja yang

tinggi, konflik dan masalah pribadi karyawan. Akibat adanya stres kerja tersebut yaitu karyawan merasakan kecemasan yang kronis, peningkatan ketegangan pada emosi, proses berpikir, kondisi fisik karyawan dan yang terakhir kinerja yang terganggu.

Definisi Motivasi

Menurut Siagian (2007) “motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai yang menjadi tanggung jawabnya untuk menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan”. Selain itu, menurut Luthans (2006) “motivasi adalah proses yang dimulai dengan defisiensi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan atau insentif.

Kunci untuk memahami proses motivasi bergantung pada pengertian dan hubungan antara kebutuhan, dorongan dan insentif”.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah merupakan kekuatan potensial dalam diri individu yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan- kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Potensi tersebut akan berpengaruh positif terhadap kinerja individu bila dapat mengembangkannya sebagai suatu perilaku yang diarahkan pada pencapaian tujuan.

Definisi Kompensasi

Menurut Dessler (2009) “Kompensasi adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan yang muncul dari pekerjaan”. Selain itu, menurut Simamora (2008) “Kompensasi merupakan imbalan finansial dan jasa serta tunjangan yang diterima oleh karyawan sebagai hubungan kepegawaian”.

Menurut Davis dan Werther dalam Mangkuprawira (2007) mengatakan bahwa “kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan”. Tujuan dari pemberian kompensasi adalah sangat penting

bagi karyawan guna merangsang seseorang untuk melakukan pekerjaan melebihi apa yang diinginkan oleh organisasi, juga berfungsi sebagai penghargaan bagi karyawan yang telah melakukan suatu pekerjaan yang telah ditetapkan oleh pimpinan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pengertian kompensasi adalah cerminan sebuah perusahaan yang royal (peduli) akan seorang karyawannya dalam pemberian kompensasi, yang tepat bagi keinginan karyawan dan organisasi mampu menciptakan hubungan kerjasama yang sehat untuk kemajuan kinerja karyawan. Sehingga keberlangsungan perusahaan akan terus meningkat karena karyawan dapat memacu semangat dan bekerja lebih baik dan memberikan pengaruh positif bagi peningkatan kinerja karyawan.

Definisi Kinerja Karyawan

Menurut Prawirosentono (2008) “Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenangnya dan tanggung

jawabnya masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika". Selain itu menurut Vroom dalam Luthans (2006) "Kinerja adalah tingkat sejauh mana keberhasilan keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut "*level of performance*".

Menurut Akhmad (2016) "Kinerja merupakan prestasi yang dapat dicapai oleh organisasi atau karyawan dalam periode tertentu, yaitu prestasi berkaitan efektivitas operasional organisasi, baik dari segi efisiensi keuangan maupun manajemen".

Biasanya orang yang mempunyai level performa tinggi disebut orang yang produktif dan sebaliknya orang yang levelnya tidak mencapai standar dikatakan sebagai tidak produktif atau berperforma rendah".

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan seorang karyawan dalam melakukan suatu kegiatan dan mampu menghasilkan kemampuan

prestasi yang dapat dicapai oleh organisasi atau karyawan dalam periode tertentu, yaitu prestasi berkaitan efektivitas operasional organisasi, baik dari segi efisiensi keuangan maupun perusahaan.

METODE

Penelitian ini dilakukan di PT Telkom Akses Sentral Telepon Otomat 1 Cabang Banjarmasin yang beralamat di Jalan Pangeran Samudera No. 92 Kecamatan Banjarmasin Tengah Kelurahan Kertak Baru Ilir Kota Banjarmasin Kalimantan Selatan. Alasan penulis melakukan penelitian di PT Telkom Akses Sentral Telepon Otomat 1 Cabang Banjarmasin karena belum diketahui pengaruh stres kerja, motivasi, kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Telkom Akses Cabang Banjarmasin STO 1 Centrum yang berjumlah 112 orang. Teknik penarikan sampel menggunakan purposive sampling yaitu teknik penarikan sampel dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan tertentu dalam

penelitian ini adalah dengan kriterianya karyawan Staf Bagian Keuangan (Akuntansi) dan Staf Bagian Monitoring (Helpdesk), maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 40 orang.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Berikut tingkat pengembalian kuesioner dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1 Tingkat Pengembalian Kuesioner

| Keterangan | Jumlah | Persentase |
|--|---------------|------------|
| Kuesioner yang disebar | 40 responden | 100% |
| Kuesioner yang tidak kembali | (0) responden | 0 |
| Jadi, kuesioner kembali | 40 responden | 100% |
| Kuesioner yang tidak dapat digunakan untuk uji statistik | (8) responden | 20% |
| Kuesioner yang dapat digunakan untuk uji statistik | 32 responden | 80% |

Sumber: Data primer yang diolah (2018)

Tabel 2. Uji t (Parsial)

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 8.055 | 3.046 | | 2.645 | .013 | | |
| | SK | .146 | .170 | .197 | .861 | .396 | .410 | 2.437 |
| | MK | .646 | .203 | .693 | 3.174 | .004 | .452 | 2.211 |
| | K | -.191 | .133 | -.338 | -1.444 | .160 | .394 | 2.541 |

a. Dependent Variable: KK

Sumber: Output Statistik SPSS (2018)

H1 : Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Telkom Akses Sentral Telepon Otomat (STO) 1

Centrum Cabang Banjarmasin.

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat pada variabel stres kerja memiliki nilai signifikan sebesar

0,396 yang berarti nilai tersebut lebih besar dibandingkan 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H1 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Telkom Akses Sentral Telepon Otomat (STO) 1 Centrum Cabang Banjarmasin.

H2 : Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Telkom Akses Sentral Telepon Otomat (STO) 1 Centrum Cabang Banjarmasin.

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat pada variabel motivasi kerja memiliki nilai signifikan sebesar 0,004 yang berarti nilai tersebut lebih kecil dibandingkan 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H2 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Telkom Akses Sentral Telepon Otomat (STO) 1 Centrum Cabang Banjarmasin.

H3 : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Telkom Akses Sentral

Telepon Otomat (STO) 1 Centrum Cabang Banjarmasin.

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat pada variabel stres kerja memiliki nilai signifikan sebesar 0,160 yang berarti nilai tersebut lebih besar dibandingkan 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H3 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Telkom Akses Sentral Telepon Otomat (STO) 1 Centrum Cabang Banjarmasin.

H4 : Stres kerja, motivasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Telkom Akses Sentral Telepon Otomat (STO) 1 Centrum Cabang Banjarmasin.

Berdasarkan uji signifikansi simultan di atas diperoleh nilai signifikan sebesar 0,002 yang berarti nilai tersebut lebih kecil dibandingkan 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H4 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa stres kerja motivasi dan kompensasi

secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Telkom Akses Sentral Telepon Otomat (STO) 1 Centrum Cabang Banjarmasin

Pembahasan

H1 : Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Telkom Akses Sentral Telepon Otomat (STO) 1 Centrum Cabang Banjarmasin.

Hipotesis pertama yang diajukan ditolak dengan nilai signifikan sebesar 0,396 yang berarti nilai tersebut lebih besar dari 0,05, hal ini dikarenakan tidak adanya pengaruh antara variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan, karena perusahaan mengelola stres kerja dengan baik, meskipun beban kerja tinggi tidak berpengaruh terhadap penurunan kinerja karyawan tersebut. Tidak semua stres bersifat negatif, seperti halnya Eustress yaitu hasil dari respon terhadap stres yang bersifat sehat, positif dan konstruktif atau bersifat membangun.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Retnani (2016) yang

menunjukkan bahwa stress kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini dikarenakan stres kerja tergantung dari individu menghadapi suatu masalah, ada individu yang saat menghadapi beban kerja yang berlebih malah tertantang untuk lebih giat dan lebih rajin lagi dalam mencapai targetnya, sehingga individu yang tidak merasa stres kerja tetapi malah lebih bersemangat untuk bekerja memenuhi target.

H2 : Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Telkom Akses Sentral Telepon Otomat (STO) 1 Centrum Cabang Banjarmasin.

Hipotesis kedua yang diajukan diterima dengan nilai signifikan sebesar 0,004 yang berarti nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, hal ini dikarenakan dalam motivasi kerja pada tingkat ini diperlukan kemampuan manajemen untuk dapat mensinkronisasikan antara cita diri dan cita organisasi untuk dapat melahirkan hasil produktifitas organisasi yang lebih tinggi. Penelitian ini sejalan dengan

penelitian Damayanti, dkk (2014), Retnani (2016) dan Akhmad (2016), Agung dan Oetomo (2017). Semakin baik motivasi kerja maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat, dan begitu pula sebaliknya.

H3 : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Telkom Akses Sentral Telepon Otomat (STO) 1 Centrum Cabang Banjarmasin.

Hipotesis ketiga yang diajukan ditolak dengan nilai signifikan sebesar 0,160 yang berarti nilai tersebut lebih besar dibandingkan 0,05, hal ini dikarenakan karyawan sudah memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan atau sikap semangat bekerja serta enjoy menghadapi setiap tugas dan posisi yang diberikan sehingga kompensasi tidak menjadi acuan atau masalah besar. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Retnani (2016) yang menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini dikarenakan karyawan merasa kalau

perusahaan belum menjamin kelangsungan hidup karyawan, gaji dan bonus yang diterima karyawan belum terasa adil dan wajar.

H4 : Stres kerja, motivasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Telkom Akses Sentral Telepon Otomat (STO) 1 Centrum Cabang Banjarmasin.

Hipotesis keempat yang diajukan diterima, dengan nilai signifikan sebesar 0,002 yang berarti nilai tersebut lebih kecil dibandingkan 0,05. Hasil di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan setuju. Apabila jawaban semakin lebih banyak setuju dibanding kurang setuju terhadap kinerja karyawan yang diberikan karyawan terhadap perusahaan berarti semakin bagus dan kerjasama yang baik antara individu maupun kelompok karyawan sehingga tidak menjadi masalah. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Akhmad (2016).

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Hasil penelitian ini membuktikan secara empiris menunjukkan H1 dengan nilai 0,396 dan H3 dengan nilai 0,160 tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Telkom Akses Sentral Telepon Otomat (STO) 1 Centrum Cabang Banjarmasin. Walaupun beban kerja karyawan tinggi, tetapi tidak berpengaruh terhadap penurunan kinerja karyawan tersebut. Sementara H2 dan H4 yang diajukan yaitu diterima dengan nilai sebesar 0,004 dan 0,002 yang berarti nilai tersebut lebih kecil dari 0,05.

Hal ini dikarenakan perusahaan memberikan perhatian dan mendukung atas produktivitas yang dilakukan oleh karyawan, sehingga semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka semakin meningkat kinerja karyawan tersebut. Variabel dalam penelitian ini hanya menggunakan stres kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan jumlah sampel 40 karyawan yang dijadikan responden.

Saran

Karyawan merasa dengan beban pekerjaan yang berat tidak menjadikan hal tersebut sebagai tekanan yang dapat mengakibatkan stres kerja, sehingga tidak mempengaruhi terhadap penurunan kinerja karyawan. Hendaknya dengan kompensasi yang dirasakan karyawan masih belum adil dan wajar, karyawan diharapkan tetap loyal terhadap perusahaan dan tidak menjadikan hal ini sebagai dampak atas penurunan kinerja karyawan.

Motivasi kerja yang selama ini meningkatkan kinerja karyawan agar dapat terus ditingkatkan. Untuk penelitian selanjutnya dapat menambah variabel - variabel independen lainnya yang dapat mempengaruhi terhadap kinerja karyawan seperti variabel lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Agung, A. A., & Oetomo, H. W. (2017). Pengaruh stres kerja, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Sekolah tinggi ilmu ekonomi indonesia (STIESIA) Surabaya: *Jurnal*

ilmu dan riset manajemen vol 6, no.7.

- Akhmad, F. (2016). *Pengaruh Stres Kerja, Motivasi dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan CV. AUTO NUSA ABADI KUPANG*. Jakarta: Tugas Akhir Program Magister (TAPM).
- Azzaniar, Q. (2011). *Hubungan prokrastinasi dan stres kerja pada pegawai negeri sipil*. Medan: Tugas akhir program studi fakultas psikologi universitas sumatera utara.
- Damayanti, A. P., Susilaningsih, & Sumaryati, S. (2013). *Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan daerah air minum (PDAM)*. Surakarta: *Jurnal UNS Vol 2, No 1 Hal 155 s/d 168*.
- Dessler, G. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- Hermita. (2011). *Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Tonasa (persero) Pangkep*. Makasar: Skripsi sarjana strata 1 ekonomi.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk, Edisi Bahasa Indonesia). Yogyakarta: ANDI.
- Mangkunegara, A. (2011). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Muthiah, A. (2012). *Pengaruh stres kerja, iklim organisasi, kompensasi, lingkungan kerja dan karakteristik pekerja terhadap Turnover Invention dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi kasus pada PD. Limbah Plastik Jaya)*. Jakarta: Tugas Akhir Program Magister. Magister Manajemen Universitas Terbuka.
- Prawirosentono, S. (2008). *Kebijakan Kinerja Karyawan- Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia*. Yogyakarta: BPF.
- Retnani, B. D. (2016). *Pengaruh Disiplin, Stres, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Badan Pertahanan Nasional Kabupaten Madiun*. Yogyakarta: Skripsi Strata 1 Program Studi Manajemen Ekonomi.
- Robbins, S. (2006). *Perilaku organisasi*. Jakarta PT. Indeks Kelompok Gramedis.
- Siagian, S. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Yogyakarta: Bagian
Penerbitan STIE YKPN.