

PENGARUH STRES KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. FIF GROUP SOLO

Nugroho Setyo Ajie Pamungkas¹, Aditya Liliyan²

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta, Sukoharjo.

¹Email : ajixkoplak@gmail.com

²Email : aditya.liliyan@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. FIF Group Solo. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. FIF Group Solo yang berjumlah 31 orang. Penelitian ini menggunakan *nonprobability sampling* dengan menggunakan teknik sampel yaitu sampling jenuh, yaitu penentuan sampel dimana semua anggota populasi di jadikan sampel. Karena jumlah keseluruhan karyawan PT. FIF Group Solo kurang dari 100 orang maka sampel di ambil 31 responden dari populasi yang ada. Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dengan sumber data primer dan pengumpulan data menggunakan kuisioner google form. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif, analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi, dan pengujian hipotesis uji t. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja, motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Solo.

Kata Kunci: Stres Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan

THE EFFECT OF JOB STRESS, WORK MOTIVATION AND COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. FIF GROUP SOLO

Abstract

This study aims to determine the Effect of Work Stress, Work Motivation and Compensation on Employee Performance at PT. FIF Group Solo. The population in this study were all employees of PT. FIF Group Solo totaling 31 people. This study uses nonprobability sampling using a sampling technique, namely saturated sampling, namely determining the sample where all members of the population are sampled. Because the total number of employees of PT. FIF Group Solo is less than 100 people, the sample was taken from 31 respondents from the existing population. The type of data in this study is quantitative data with primary data sources and data collection using a google form questionnaire. The data analysis method in this study uses descriptive analysis, multiple linear regression analysis, coefficient of determination, and t-test hypothesis testing. The results of this study indicate that the variables of work stress, work motivation and compensation have a significant effect on employee performance at PT. FIF Group Solo.

Keywords: Job Stress, Work Motivation, Compensation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset perusahaan paling berharga yang harus dikelola dengan baik. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan bagian terpenting yang memiliki peran besar dalam sebuah perusahaan karena sumber daya manusia merupakan bagian untuk mengatur, mengelola, dan menggerakkan roda sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan (Rinaldo et al., 2022). Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan tercapai. Namun fenomena yang sering terjadi adalah ketika suatu perusahaan mengalami penurunan produksi atau penurunan penjualan, evaluasi pertama yang dilakukan adalah kinerja karyawannya.

Salah satu perusahaan yang membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi adalah perusahaan pembiayaan PT. FIF Group Solo. FIF Group adalah grup perusahaan yang bergerak di bidang pembiayaan konsumen, terutama untuk pembiayaan motor dan produk-produk elektronik. Grup ini terdiri dari FIFASTRA yang memiliki bisnis utama pada pembiayaan sepeda motor, khususnya motor Honda, dan SPEKTRA yang bergerak pada pembiayaan multiguna. Visi dari FIF Group adalah membawa kehidupan yang lebih baik untuk masyarakat, dan mengemban misi untuk menjadi pemimpin industri yang dikagumi secara nasional. Namun fenomena yang terjadi pada PT. FIF Group Solo adalah karyawan dituntut untuk memenuhi target perusahaan. Sedangkan dalam hal mencari nasabah, karyawan marketing seringkali bertengkar atau selisih paham untuk memberikan pengajuan kepada para calon nasabah yang akan diproses pinjaman dana, karena data yang didapatkan tidak dapat di validasi atau telah di blacklist oleh Bank Indonesia. Selain itu setiap marketing mempunyai target untuk mencari nasabah minimal 25 orang perbulan baik yang senior maupun junior dengan ketentuan angsuran pertama sampai ketiga para nasabah tidak boleh telat untuk melakukan pembayaran apabila nasabah telat harus di tanggung oleh pihak marketing. Akibatnya setiap marketing harus menagih angsuran yang macet dan tidak fokus pada tanggung jawabnya untuk mencari nasabah. Mengakibatkan penurunan tingkat pencapaian target untuk masing-masing cabang.

Banyaknya marketing yang tidak dapat mencapai target dan kredit macet yang tinggi mengharuskan para marketing bekerja keras dan menyiapkan dana talangan untuk kredit macet yang tidak bisa diselesaikan. Oleh karena itu, sebagai salah satu perusahaan swasta terpecaya yang bergerak dibidang pembiayaan, PT FIF Group wajib mempunyai kinerja yang baik. Sehingga perusahaan harus selalu mempersiapkan segala kemungkinan yang terjadi. Diantaranya dengan mengurangi stres kerja, pemberian motivasi serta kompensasi yang adil untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawannya. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Fathussyadah & Ratnasari, 2019). Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya stres kerja, motivasi kerja, dan kompensasi (Maulana et al., 2021). Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang (Muhamad Ekhsan & Septian, 2021).

Motivasi kerja adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang karena tersemangati, terdorong dan terinspirasi untuk melakukan aktifitas dengan senang hati, keikhlasan, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang terbaik dan berkualitas (Permana & Pracoyo, 2023). Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Ristanty, 2019). Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Hasyim et al., 2023) Stres Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Namun penelitian yang dilakukan (Rinaldo et al., 2022) Stres kerja secara parsial berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya riset yang dilakukan (Yuningsih et al., 2020) mengatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, berbanding terbalik dengan riset (Sinaga & Hidayat, 2020) motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian (Rahman & Kader, 2019) kompensasi mempunyai pengaruh positif kinerja karyawan. Namun riset (Rahayu & Liana, 2020) kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. FIF Group Solo”.

LANDASAN TEORI

Stres Kerja

Menurut (Rinaldo et al., 2022) stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres yang berlebihan juga dapat mengancam kemampuan seseorang dalam menghadapi lingkungannya. (Rahayu & Liana, 2020) berpendapat bahwa stres kerja yaitu dimana kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak stabilan psikis serta fisik, yang mempengaruhi kondisi, emosi dan pola pikir yang tidak dapat bekerja secara optimal. Stres kerja merupakan kondisi kejiwaan seseorang yang kehilangan kekuatan dan kemampuan untuk mengatasi semua hambatan, masalah serta tekanan pekerjaan, yang mengakibatkan pegawai tidak dapat bekerja dengan efektif (Manalu et al., 2021).

Stres yang tidak bisa dikendalikan secara tepat biasanya berakibat pada ketidak mampuan individu berinteraksi secara positif terhadap lingkungan pekerjaannya dan memicu ketidak stabilan pada tingkat emosi karyawan. Jika karyawan mengalami stres berlebihan maka akan mengganggu kemampuannya dalam bekerja, sehingga menghasilkan pekerjaan yang tidak maksimal dan rentan melakukan kesalahan. Stres dalam bekerja mampu mengancam fisik dan mental seseorang, karena banyaknya tuntutan beban kerja yang diberikan kepadanya. Apabila seorang karyawan mengalami stres akan berdampak pada penurunan kinerja, untuk itu beban kerja yang berlebihan sebaiknya dikurangi, sehingga tidak terjadi stres kerja pada karyawan yang akan berakibat pada kinerja yang dihasilkannya. Menurut (Ramadhan & Irbayuni, 2024) terdapat tiga indikator stres kerja antara lain sebagai berikut: 1) Beban Kerja Berlebihan, 2) Tekanan atau Desakan Waktu, 3) Sikap Pimpinan. Berdasarkan uraian diatas, penelitian ini merumuskan hipotesis :

H₁ : Diduga stres kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Solo

Motivasi Kerja

Motivasi kerja yaitu suatu dukungan yang berasal dari dalam maupun luar diri seseorang untuk mendapatkan hasil kerja yang baik serta tercapainya suatu tujuan yang diinginkan (Arisanti et al., 2019). Motivasi kerja adalah hasrat di dalam jiwa seseorang untuk melakukan dan menciptakan semangat seseorang agar mau bekerja sama dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Putra et al., 2020). (Permana & Pracoyo, 2023) Motivasi kerja merupakan faktor yang mendukung seseorang untuk melakukan suatu kegiatan. Agar dapat mewujudkan suatu harapan tersebut, dibutuhkan semangat atau dorongan agar mereka dapat memberikan hasil terbaik kepada perusahaan. Salah satunya yaitu memberikan motivasi yang dapat menyalurkan semangat untuk karyawan dalam mengerjakan pekerjaan mereka, karena dengan adanya motivasi mampu menumbuhkan suatu kekuatan yang menghasilkan sebuah hasil dengan apa yang dikatakan bukan sekedar janji dan keinginan saja. Motivasi yang rendah dapat menyebabkan kualitas kerja individu menurun sehingga mempunyai kinerja yang buruk. Sebaliknya dengan memberikan motivasi secara berkala yang layak dapat membuat kualitas kerja individu menjadi tinggi. Menurut (Ristanty, 2019) ada tiga indikator dari motivasi diantaranya sebagai berikut : 1) Keselamatan dan Kesehatan Kerja, 2) Hubungan Sosial, 3) Penghargaan. Berdasarkan penjelasan diatas, penelitian ini merumuskan hipotesis :

H₂ : Diduga motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Solo.

Kompensasi

Kompensasi adalah semua penghargaan dalam bentuk uang, material, fasilitas dan kesempatan berkarier yang diterima karyawan sebagai apresiasi atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Maulana et al., 2021). Kompensasi juga merupakan suatu cara untuk meningkatkan motivasi, prestasi, dan kepuasan kerja bagi karyawan. (Putra et al., 2020) kompensasi merupakan *reward* yang dikeluarkan perusahaan untuk para pekerja yang telah memberikan kontribusinya dalam mewujudkan tujuan perusahaan. (Rahayu & Liana, 2020) menyatakan kompensasi adalah imbalan yang dibayarkan kepada karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaan. Pentingnya pemberian kompensasi sebagai salah satu cara yang dilakukan perusahaan agar karyawan mempunyai tanggung jawab terhadap perusahaannya. Pemberian kompensasi yang diterapkan secara benar kepada karyawan akan mengurangi rasa kekhawatiran karyawan terhadap masalah ekonomi dan kebutuhan sehari-hari karyawan, karena karyawan dapat memenuhinya dengan kompensasi yang diterima dari perusahaan tempat dia bekerja. Keadaan tersebut akan merangsang karyawan untuk memberikan imbalan dalam wujud patuh pada peraturan kerja dan tanggung jawab terhadap kelancaran perusahaan. Adapun tiga indikator motivasi kompensasi langsung maupun tidak langsung menurut (Rinaldo et al., 2022) diantaranya sebagai berikut : 1) Gaji, 2) Insentif, 3) Tunjangan. Berdasarkan uraian diatas, penelitian ini merumuskan hipotesis : H₃ : Diduga kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Solo.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia (Ristanty, 2019). Kinerja karyawan yaitu hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Ihsan et al., 2018). Menurut (Permana & Pracoyo, 2023) kinerja karyawan adalah tingkat keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugas tertentu dalam kurun waktu tertentu. Seseorang dengan kinerja tinggi dikarakteristikan dengan rasa tanggung jawab yang tinggi serta memiliki keberanian untuk mengambil maupun menanggung risiko yang dihadapinya. Menurut (Ramadhan & Irbayuni, 2024) terdapat tiga indikator kinerja pegawai diantaranya sebagai berikut : 1) Kualitas Kerja, 2) Kuantitas Kerja, 3) Tanggung Jawab Terhadap Pekerjaan.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. (Sugiyono, 2021) penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang menggunakan data berupa angka yang dianalisis menggunakan analisis statistik. Sedangkan metode dalam penelitian ini adalah metode deskriptif yang memberikan jawaban terhadap suatu fenomena yang ditemukan. Data statistik riset diperoleh dengan data sekunder berasal dari literatur, artikel dan berbagai sumber lainnya yang berhubungan dengan penelitian serta data primer dari penyebaran kuesioner yang didapat langsung dari responde. Populasi dalam penelitian ini karyawan PT. FIF Group Solo yang berjumlah 31 orang. Pengambilan sample menggunakan metode *non probability* sampling dengan teknik yang diambil yaitu sampling jenuh, merupakan teknik penentuan sampel bila seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2021). Hal ini dilakukan bila keadaan subjek populasi tidak terlalu banyak sehingga jumlah populasi adalah sampel. Oleh karena itu, sampel dalam penelitian ini yaitu 31 orang karyawan. Analisis data dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linier Berganda dengan bantuan software SPSS 25. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini melalui kuesioner google form dengan skala pengukuran yang digunakan pada penelitian ini adalah skala likert. Skala ini diawali oleh nilai 1 dengan nilai terendah, hingga nilai 5 dengan nilai tertinggi. Skala ini akan menjadi tumpuan penulis selama proses pengambilan data penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur apakah instrument penelitian benar-benar mampu mengukur konstruk yang digunakan. Berdasarkan hasil uji validitas untuk koefisien korelasi semua butir instrumen pernyataan variabel penelitian dinyatakan valid sehingga semua pertanyaan yang tertuang dalam angket penelitian dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya, hal tersebut dapat dilihat dari nilai $r \text{ hitung} \geq 0,300$.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Stres Kerja (X1)	X1.1	0,889	0,300	Valid
	X1.2	0,859	0,300	Valid
	X1.3	0,917	0,300	Valid
	X1.4	0,898	0,300	Valid
	X1.5	0,860	0,300	Valid
	X1.6	0,934	0,300	Valid
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,926	0,300	Valid
	X2.2	0,864	0,300	Valid
	X2.3	0,888	0,300	Valid
	X2.4	0,884	0,300	Valid
	X2.5	0,823	0,300	Valid
	X2.6	0,848	0,300	Valid
Kompensasi (X3)	X3.1	0,926	0,300	Valid
	X3.2	0,864	0,300	Valid
	X3.3	0,888	0,300	Valid
	X3.4	0,884	0,300	Valid
	X3.5	0,823	0,300	Valid
	X3.6	0,948	0,300	Valid
Kinerja Karyawan	Y.1	0,941	0,300	Valid
	Y.2	0,962	0,300	Valid
	Y.3	0,847	0,300	Valid
	Y.4	0,912	0,300	Valid
	Y.5	0,928	0,300	Valid
	Y.6	0,804	0,300	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2024

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria N	Keterangan
Stres Kerja (X1)	0,945	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,883	0,60	Reliabel
Kompensasi (X3)	0,893	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,987	0,60	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah, 2024

Uji realibilitas dilakukan untuk menjamin instrumen yang digunakan merupakan instrumen yang handal, dan dikatakan reliabel jika nilai *cronbach's alpha* $\geq 0,60$ (Nuruzzaman et al., 2021). Hasil uji data di atas menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* $\geq 0,60$ artinya seluruh variabel dinyatakan reliabel sehingga dapat dilakukan analisis selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas

Tabel 3. Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	0,57539582
Most Extreme Differences	Absolute	0,130
	Positive	0,110
	Negative	-0,130
Test Statistic		0,130
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Data Primer Diolah, 2024

Uji normalitas hendak membuktikan hasil perhitungan distribusi data normal (Ihsan et al., 2018). Data dikatakan berdistribusi normal, jika nilai residual dalam model regresi memiliki nilai Sig (2-tailed) lebih besar dari 0,05, maka nilai tersebut berdistribusi normal. Hasil perolehan data yang telah dilakukan menyatakan bahwa uji normalitas dengan *kolmogorov smirnov* terpenuhi karena $0,200 \geq 0,05$.

Uji Multikolinieritas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF
Stres Kerja (X1)	0,165	6,068
Motivasi Kerja (X2)	0,163	6,151
Kompensasi (X3)	0,914	1,095

Sumber : Data Primer Diolah, 2024

Hasil perhitungan yang didapatkan dalam uji multikolinieritas dengan menggunakan IBM SPSS Statistics 25 menyatakan keseluruhan variabel tidak terjadi multikolinearitas. Dikatakan tidak terjadi multikolinearitas apabila skor kolom $VIF \leq 10$ sedangkan skor *Tolerance* $\geq 0,10$.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Park

Variabel	Sig.
Stres Kerja (X1)	0,100
Motivasi Kerja (X2)	0,109
Kompensasi (X3)	0,072

Sumber : Data Primer Diolah, 2024

Hasil perhitungan data dengan IBM SPSS Statistics 25 menyatakan uji heteroskedastisitas tidak terjadi sebuah kendala heteroskedastisitas, dilihat dari hasil Sig. $\geq 0,05$.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	0,891	1,556		0,658	0,588
Stres_Kerja	0,272	0,101	0,272	2,678	0,020
Motivasi_Kerja	0,822	0,114	0,736	7,205	0,000
Kompensasi	0,309	0,148	0,308	3,180	0,036

Sumber : Data Primer Diolah, 2024

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mencari pengaruh dari dua atau lebih variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Koefisien persamaan regresi dari kolom B Unstandardized Coefficients, sehingga persamaan regresinya adalah :

$$Y = 0,891 + 0,272X_1 + 0,822X_2 + 0,309X_3$$

1. Nilai konstanta sebesar 0,891 dapat diartikan bahwa variabel stres kerja, motivasi kerja, dan kompensasi nilainya yaitu 0, maka variabel kinerja karyawan sebesar 0,891.
2. Koefisien regresi stres kerja atau X_1 sejumlah 0,272 yang berarti jika variabel stres kerja mengalami kenaikan satu satuan, kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,272 satuan, dengan asumsi semua variable bebas yang lain tetap.
3. Koefisien regresi motivasi kerja atau X_2 sejumlah 0,822 yang berarti jika variabel motivasi kerja mengalami kenaikan satu satuan, kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,822 satuan, dengan asumsi semua variable bebas yang lain tetap.
4. Koefisien regresi kompensasi atau X_3 sejumlah 0,309 yang berarti jika variabel kompensasi mengalami kenaikan satu satuan, kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,309 satuan, dengan asumsi semua variable bebas yang lain tetap.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 7. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	0,891	1,556		0,658	0,588
Stres_Kerja	0,272	0,101	0,272	2,678	0,020
Motivasi_Kerja	0,822	0,114	0,736	7,205	0,000
Kompensasi	0,309	0,148	0,308	3,180	0,036

Analisis Uji t atau uji parsial, menunjukkan hasil pada tabel Sig dengan syarat nilai signifikan kurang dari 0,05. Jumlah stres kerja adalah 0,020 ($\leq 0,05$) yang berarti stres kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Jumlah motivasi kerja ialah 0,000 ($\leq 0,05$) yang berarti motivasi kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Jumlah kompensasi adalah 0,036 ($\leq 0,05$) yang berarti kompensasi mempunyai pengaruh secara parsial atau signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.990 ^a	0,980	0,975	0,643

Sumber : Data Primer Diolah, 2024

Diketahui nilai *R Square* sebesar 0,990 atau 99,0%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase kontribusi atau sumbangan pengaruh variabel stres kerja, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 99,0%, sedangkan sisanya 1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Solo

Hipotesis kesatu adalah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Solo. Perihal tersebut didukung oleh hasil Sig. uji t sebanyak $0,020 \leq 0,05$, sehingga H_1 diterima. Hal ini menunjukkan stres kerja yang dialami karyawan timbul karena adanya tuntutan kerja yang sangat besar sehingga berpengaruh terhadap respon emosional dan penurunan produktivitas kerja. Stres kerja dapat terjadi dikarenakan target kerja tinggi. Target kerja sangat tinggi membuat karyawan merasa terbebani dan mengalami stres karena tidak dapat menyelesaikan tugasnya dalam waktu yang ditentukan. Karyawan yang tidak dapat menyelesaikan target kerja yang ditetapkan menyebabkan stres kerja. Karyawan yang mengalami stres kerja akan menyebabkan kesulitan untuk fokus dan menyelesaikan tugas dengan efisien.

Sehingga perusahaan diharapkan dapat menetapkan serta mengelola target dengan bijaksana untuk menghindari stres kerja dan meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan perusahaan. Dalam situasi seperti ini PT. FIF Group Solo perlu melakukan antisipasi, karena stress kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang dialami karyawan yang dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres kerja dapat mempengaruhi kemampuan karyawan untuk menghadapi pekerjaan yang nantinya dapat menghambat pencapaian kinerja yang diharapkan dan tentunya akan merugikan perusahaan, sehingga perlu melakukan beberapa cara agar para karyawannya tidak mengalami stres kerja yang begitu tinggi seperti mengurangi terjadinya konflik antar sesama karyawann, hubungan karyawan dengan karyawan lainnya tidak menimbulkan efek terhadap dalam pekerjaan, mengurangi beban kerja yang dirasa dari setiap karyawan.

Menurut (Fathussyaadah & Ratnasari, 2019) stres adalah ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar. Hal ini sejalan dengan penelitian (Ihsan et al., 2018) yang menyatakan bahwa variabel stres kerja berpengaruh dalam peningkatan kinerja karyawan. Sejalan dengan (Ramadhan & Irbayuni, 2024) yang juga membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Terakhir penelitian yang (Fathussyaadah & Ratnasari, 2019) yang mendapatkan hasil bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menjelaskan bahwa jika stres dibiarkan dapat mengancam kemampuan seseorang dalam menghadapi lingkungan dan pekerjaan. Untuk terus mempertahankan karyawan agar tetap bertahan bekerja, perusahaan harus mampu mendelegasikan setiap pekerjaan dengan proporsi yang sesuai bagi karyawan, dengan membuat jam kerja yang jelas, memperbaiki pendapatan yang diterima karyawan dan memberikan perhatian terhadap permasalahan yang dihadapi karyawan baik dari dalam perusahaan maupun dalam kehidupan pribadinya.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Solo

Hipotesis kedua ialah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Solo. Hal tersebut didukung oleh hasil Sig. uji t yang menunjukkan sejumlah $0,000 \leq 0,05$, maka H_2 diterima. Hal ini menandakan bahwa semakin baik motivasi, maka semakin baik pula kinerja karyawan. Motivasi adalah suatu kekuatan yang menyebabkan seseorang menghasilkan sesuatu sesuai dengan apa yang dikatakan bukan sekedar janji dan keinginan saja (Hasyim et al., 2023). Motivasi yang rendah dapat membuat individu yang berkualitas tinggi mempunyai kinerja buruk. Sebaliknya dengan memberikan motivasi secara berkala yang layak dapat membuat individu yang berkualitas rendah mempunyai kinerja yang tinggi. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa motivasi kerja menentukan kinerja karyawan.

Motivasi kerja sangat dibutuhkan dalam setiap perusahaan, untuk itulah perusahaan terus memotivasi para pegawainya agar mencapai kinerja yang diinginkan organisasi. Salah satu bentuk motivasi kerja adalah berupa pemberian gaji dan jaminan kesehatan. Dengan sudah di terapkannya sistem reward oleh PT. FIF Group Solo terhadap kinerja karyawan yang di ukur menggunakan *key performance indicator* (KPI) di mana karyawan akan mendapatkan pembagian bonus sesuai dengan hasil KPI masing-masing personil, hal ini dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Eius Lestari & Desty Febrian, 2024) motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan (Putra et al., 2020) motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Riset yang dilakukan (Dimas Aryo Baskoro, 2021) motivasi kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh yang positif. Tingkat motivasi yang tinggi akan membuat karyawan lebih produktif. Ketika karyawan sangat termotivasi, mereka cenderung bekerja lebih efisien dan efektif, yang pada gilirannya mengarah pada peningkatan kinerja.

Karyawan yang termotivasi juga akan cenderung lebih fokus pada kualitas pekerjaan mereka. Mereka berusaha untuk melakukan pekerjaan dengan integritas, mencapai hasil yang lebih baik, dan melebihi harapan. Selain itu, motivasi tinggi mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dan berpikir kreatif untuk menyelesaikan tugas. Karyawan akan lebih cenderung mengeksplorasi solusi baru, mengidentifikasi peluang untuk peningkatan, dan berkontribusi pada inovasi kerja. Karyawan yang termotivasi juga cenderung memiliki absensi yang lebih sedikit dan kehadiran yang lebih baik. Termotivasi untuk tampil secara teratur dan termotivasi secara internal untuk mencapai tujuan kinerja yang telah ditetapkan. Karyawan yang termotivasi cenderung puas dengan pekerjaan mereka. Ketika karyawan merasa diakui, dihargai, dan dihargai atas kontribusi mereka maka ada kepuasan kerja yang tinggi, yang berdampak positif pada kinerja, meningkatkan retensi karyawan, dan mengurangi kecenderungan untuk mencari pekerjaan lain. Sehingga untuk memunculkan motivasi kerja pada diri karyawan, maka baik perusahaan atau manajer harus mampu mengoptimalkan potensi tersebut.

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Solo

Hipotesis ketiga adalah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Solo. Hal tersebut diketahui berdasarkan hasil signifikansi t sebesar $0,036 \leq 0,05$, H_3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa PT. FIF Group Solo perlu memperhatikan kompensasi yang harus diberikan kepada para karyawan, artinya setiap karyawan yang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan penuh tanggung jawab wajib diberikan kompensasi yang sesuai dengan yang apa mereka kerjakan. Dengan meningkatnya kompensasi dari perusahaan, karyawan akan menjadi lebih semangat lagi dalam meningkatkan kinerjanya. Kompensasi yang setimpal perlu dipertimbangkan perusahaan untuk karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Kompensasi tersebut bisa dalam bentuk gaji dan tunjangan dibayarkan atau kompensasi tersebut dapat berupa insentif yang diberikan kepada karyawan, biaya lembur, sehingga karyawan PT. FIF secara maksimal dapat mengeluarkan seluruh kemampuannya di dalam bekerja, sehingga keadaan tersebut akan merangsang karyawan untuk lebih meningkatkan kinerjanya dalam hal wujud patuh pada peraturan kerja dan kesediaan karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan lebih giat sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik. Menurut (Sinaga & Hidayat, 2020) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka.

Hal ini sejalan dengan riset yang dilakukan (Ramadhan & Irbayuni, 2024) yang mendapatkan hasil bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Hasyim et al., 2023) yang mendapatkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Saluy & Treshia, 2018) yang mendapatkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi dapat meningkatkan ataupun menurunkan kinerja karyawan. Pemberian kompensasi kepada karyawan perlu mendapatkan perhatian lebih oleh kantor. Kompensasi harus memiliki dasar yang kuat, benar dan adil. Kompensasi yang diberikan secara adil dan layak sesuai dengan beban kerja karyawan akan diterima dengan baik oleh karyawan, karena karyawan akan merasa puas. Apabila kompensasi dirasakan tidak adil maka akan menimbulkan rasa kecewa kepada karyawan, sehingga karyawan yang baik akan turun kinerjanya. Oleh karena itu agar dapat mempertahankan kinerja karyawan,

program kompensasi harus dibuat sedemikian rupa, sehingga karyawan yang berpotensi akan merasa dihargai dan bersedia untuk bertahan di kantor.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja, motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Solo. Dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan yaitu penyebaran kuesioner hanya dilakukan melalui google form saja, sehingga periset tidak dapat menjelaskan secara jelas mengenai setiap butir pertanyaan yang diajukan sehingga masih ada beberapa responden yang bingung mengenai apa maksud dari pertanyaan tersebut.

Adapun saran untuk penelitian selanjutnya, diharapkan dapat mengeksplorasi variabel yang lain yang belum terjawab seperti: disiplin kerja, lingkungan kerja, konflik kerja dan lain-lainnya. Penelitian selanjutnya juga dapat melakukan penelitian lanjutan dengan menggunakan metode pengumpulan dan analisa data yang berbeda agar mendapatkan hasil yang lebih komprehensif. Selain itu peneliti berharap kepada perusahaan perlu pengelolaan tingkat stres yang baik dan memotivasi kinerja karyawan agar meminimalisir resiko yang terjadi diimbangi dengan memfokuskan kepada pemberian kompensasi, karena kompensasi dinilai lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dibandingkan dengan motivasi kerja, karena kompensasi dinilai lebih efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101. <https://doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427>
- Dimas Aryo Baskoro, D. A. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Oktias Brasserie & Resto – Cibinong. *Jurnal Fame*, 4(2), 1–18.
- Eius Lestari, & Desty Febrian, W. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Billy Indonesia). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 6(1), 46–64. <https://doi.org/10.51353/jmbm.v6i1.895>
- Fathussyaadah, E., & Ratnasari, Y. (2019). Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Karya Usaha Mandiri Syariah Cabang Sukabumi. *Jurnal Ekonomak*, 5(2), 22.
- Hasyim, I., Kamase, J., & Serang, S. (2023). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Jajaran Kanwil Sulawesi - Maluku. *Journal on Education*, 06(01), 2704–2719.
- Ihsan, N., A. A., & Rozi, A. F. (2018). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Kaliwates (Rsuk) Jember. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 161. <https://doi.org/10.32528/jmbi.v4i2.1759>
- Manalu, J. F., Panjaitan, E., & Situmorang, K. D. P. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sumut. *JIMEA Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi Akuntansi*, 5(2), 4.
- Maulana, M. R., Harini, S., & Yuningsih, E. (2021). Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Satria Mandiri. *Journal of Management and Bussines*

(JOMB), 6, 1047–1056.

- Muhamad Ekhsan, & Septian, B. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 11–18. <https://doi.org/10.37366/master.v1i1.25>
- Nuruzzaman, A., Chilyatul Baroroh, L., & Mia Audina, R. (2021). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Syntax Transformation*, 2(12), 1700–1704. <https://doi.org/10.46799/jst.v2i12.466>
- Permana, P. F. C., & Pracoyo, A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, 9(3), 291–304. <https://doi.org/10.35384/jemp.v9i3.451>
- Putra, U., Hasanuddin, B., & Wirastuti, W. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Balindo Manunggal Bersama Kota Palu. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 9(2), 114–123. <https://doi.org/10.37932/j.e.v9i2.60>
- Rahayu, T. P., & Liana, L. . (2020). Pengaruh disiplin kerja, stress kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada Karyawan PT Phapros, Tbk Kota Lama Semarang). *Al Tijarah*, 6(3), 1. <https://doi.org/10.21111/tijarah.v6i3.5602>
- Rahman, W., & Kader, M. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Kandatel Luwuk. *Jurnal Ilmiah Manajemen "E M O R,"* 2(1), 126. <https://doi.org/10.32529/emor.v2i1.195>
- Ramadhan, D., & Irbayuni, S. (2024). Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. X. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 7(5), 218–222. <https://doi.org/10.29165/ajarcde.v8i3.496>
- Rinaldo, J., Yanti, N., & Mardaleni, A. (2022). Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Marketing PT. FIF Group Padang. *Journal of the Japan Welding Society*, 91(5), 393–397. <https://doi.org/10.2207/jjws.91.393>
- Ristanty, E. R. (2019). Pengaruh Komitmen, Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Kpr Bca Soekarno Hatta. *Jurnal Indonesia Membangun*, 19(2), 72–85.
- Saluy, A. B., & Treshia, Y. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Perusahaan PT IE). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 02(01), 50–70.
- Sinaga, T. S., & Hidayat, R. (2020). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 13(2), 65–74. <https://doi.org/10.46975/aliansi.v13i2.24>
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Cetakan Ke). Alfabeta.
- Yuningsih, E., Harini, S., & Rifky, M. G. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Produksi Pt. Kusuma Kaisan Sentul-Bogor. *Jurnal Visionida*, 6(1), 47. <https://doi.org/10.30997/jvs.v6i1.2746>