

Pengaruh disiplin kerja, stress kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada Karyawan PT Phapros, Tbk Kota Lama Semarang)

Triana Puji Rahayu¹⁾ & Lie Liana²⁾

Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Stikubank Semarang
triiianapr@gmail.com¹⁾; lieliana@edu.unisbank.ac.id²⁾

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, stres kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT Phapros, Tbk Kota Lama Semarang yang berjumlah 84 karyawan. Pengumpulan data menggunakan metode survei dengan kuesioner sebagai instrumen. Data diolah menggunakan program SPSS 22. Pengujian dilakukan dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji F, uji koefisien determinasi (R^2), dan uji hipotesis (uji t). Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Disiplin Kerja; Stres Kerja; Kompensasi; Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to analyze the effect of work discipline, work stress, and compensation on employee performance. The population in this study were employees of PT. Phapros, Tbk Kota Lama Semarang, amounting to 84 employees. Data collection uses a survey method with a questionnaire as an instrument. The data is processed using the SPSS 22 program. Testing is done by validity test, reliability test, F test, determination coefficient test (R^2), and hypothesis testing (t test). The results showed that work discipline had a positive and significant effect on employee performance, work stress had a positive and significant effect on employee performance, and compensation had no effect on employee performance.

Keywords: Work Discipline; Job Stress; Compensation; Employee Performance

A. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi saat ini, sumber daya manusia menjadi salah satu faktor yang diperhitungkan di dalam organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia adalah seseorang yang bekerja di sebuah perusahaan yang mampu memberikan kontribusi atas jasanya untuk dapat mencapai visi misi suatu perusahaan. Dengan sumber daya manusia yang memadai menjadikan nilai tambah bagi perusahaan untuk dapat maju dan berkembang sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia dapat dinilai melalui kinerja karyawan. Kinerja karyawan menjadi salah satu tolok ukur yang digunakan oleh atasan atau pimpinan perusahaan dengan melakukan penilaian terhadap kinerja suatu kelompok maupun individu tertentu.

Salah satu cara untuk mengetahui kinerja karyawan yaitu dengan melakukan penilaian kinerja. Hasil penilaian kinerja dapat mencerminkan apakah sumber daya manusia yang ada di perusahaan sudah memenuhi tuntutan yang dikehendaki perusahaan atau belum, dengan adanya kinerja yang baik dari karyawan maka segala tugas dan beban perusahaan dapat terminimalisir dengan efektif dan efisien sehingga masalah yang terjadi pada perusahaan dapat teratasi dengan baik.

Salah satu faktor penting yang menentukan kinerja karyawan adalah disiplin kerja, disiplin kerja pada suatu perusahaan perlu diperhatikan, karena hal ini berpengaruh terhadap efektivitas dan efisiensi kerja yang berdampak pada tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan. Pimpinan atau atasan menggunakan disiplin kerja sebagai alat untuk berkomunikasi kepada karyawannya agar mereka bersedia untuk merubah perilaku mereka untuk menaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di perusahaan. Dengan adanya disiplin yang baik, maka akan mencerminkan seberapa besar tanggung jawab yang dapat diemban oleh seorang karyawan atas tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

PT Phapros, Tbk adalah perusahaan farmasi yang merupakan anak perusahaan PT Kimia Farma (Persero) yang saat ini menguasai saham sebesar 56,7% dan sisanya dipegang oleh publik. PT Phapros, Tbk merupakan perusahaan yang memproduksi dan memasarkan produk farmasi di Indonesia. Sebagai perusahaan publik, PT Phapros, Tbk Kota Lama Semarang tentunya juga menuntut karyawannya agar selalu disiplin dalam bekerja agar target perusahaan dapat tercapai dan jika perlu dapat melampaui target yang ditentukan. Namun, dalam kenyataannya masih terdapat sebagian karyawan yang kurang disiplin dalam bekerja, dimana masih banyak karyawan yang absen karena cuti dan terlambat.

Selain disiplin kerja, stres kerja dan kompensasi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dimana stres yang tinggi dapat membuat kinerja karyawan menurun. Stres diakibatkan karena kondisi kelelahan fisik maupun mental yang disebabkan oleh adanya keterlibatan dalam waktu yang lama dengan situasi yang menuntut secara emosional. Pekerjaan yang monoton dan tuntutan tugas yang tinggi yang terjadi di PT Phapros, Tbk Kota Lama Semarang membuat karyawan menjadi stres, para karyawan dituntut untuk selalu *on time* atau tepat waktu dalam menyelesaikan tugas dengan target waktu yang telah ditentukan. Dalam jangka pendek, stres yang dibiarkan begitu saja dan tidak segera ditangani akan membuat karyawan semakin tertekan, tidak bersemangat, dan frustrasi yang akan menyebabkan karyawan tidak bekerja secara optimal dan mengganggu kinerjanya. Dalam jangka panjang, karyawan yang tidak dapat menahan stres kerja akan membuat karyawan tersebut menjadi sakit bahkan mengundurkan diri (*turnover*).

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Kompensasi juga berperan penting bagi karyawan sebagai tanda balas jasa perusahaan terhadap kinerja baik seorang karyawan. Setiap karyawan dalam suatu organisasi mempunyai keinginan untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan harapan mereka. Kompensasi merupakan salah satu faktor yang penting, karena kompensasi merupakan dorongan utama seseorang menjadi karyawan, dan pemberian kompensasi juga berpengaruh terhadap semangat dan kinerja para karyawan. Walaupun seorang karyawan mendapatkan stres kerja yang tinggi akibat suatu pekerjaan yang diterimanya, jika karyawan tersebut mendapatkan kompensasi yang baik maka akan meminimalisir stres kerja karyawan tersebut. Pemberian kompensasi yang dilakukan secara adil dan layak, akan berdampak kepada karyawan yaitu karyawan akan merasa puas dan lebih bersemangat untuk mencapai sasaran atau tujuan perusahaan. Suatu pemberian kompensasi langsung yang berupa gaji, upah, insentif, maupun tidak langsung baik berupa asuransi, tunjangan, cuti, maupun penghargaan kepada karyawan merupakan faktor penting untuk dapat menarik, memelihara maupun mempertahankan karyawan bagi kepentingan perusahaan, maka dari itu setiap perusahaan harus dapat menetapkan kompensasi yang tepat, sehingga dapat mendorong tercapainya tujuan perusahaan secara lebih efektif dan lebih efisien.

Rumusan Masalah

Pengaruh disiplin kerja, stres kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Permasalahan akan diselesaikan dengan pertanyaan penelitian :

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan?
2. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan?

Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

B. TINJAUAN PUSTAKA

1. Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Robbins (2006) berpendapat bahwa kinerja merupakan pencapaian yang optimal sesuai dengan potensi yang dimiliki seorang karyawan merupakan hal yang selalu menjadi perhatian para pemimpin organisasi.

Robbins (2006 dalam Massie et al., 2018) menyebutkan beberapa indikator yang digunakan dalam penilaian kinerja karyawan, diantaranya kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.

2. Disiplin Kerja

Fathoni (2006) berpendapat kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Mangkunegara (2017) mengemukakan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksana manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Sedangkan Rivai & Sagala (2009) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Rivai & Sagala (2009 dalam Purnama & Kempa, 2016) menyatakan ada beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja diantaranya ketepatan waktu hadir dalam bekerja, ketaatan terhadap standar kerja, kepatuhan terhadap peraturan, tingkat kewaspadaan, dan bekerja etis.

3. Stres Kerja

Rivai & Sagala (2009) berpendapat bahwa stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Sedangkan Mangkunegara (2017) menyatakan stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

Septianto (2010) dalam (Sari, 2017) menyebutkan ada 5 indikator stres kerja yaitu tekanan, ketidakcocokan dengan pekerjaan, pekerjaan yang berbahaya, beban kerja, serta target dan harapan.

4. Kompensasi

Bangun (2012) menyatakan kompensasi adalah imbalan yang dibayarkan kepada karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaan. Mereka menyumbangkan apa yang menurut mereka berharga, baik tenaga maupun pengetahuan yang dimiliki. Sesuatu yang berharga bagi karyawan adalah pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki yang dapat dijadikan sebagai dasar dalam menuntut haknya sebagai pekerja. Sedangkan Hasibuan (2003) berpendapat kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Hasibuan (2003 dalam Aromega et al., 2019) menyebutkan kompensasi dapat dibedakan menjadi dua, yaitu kompensasi langsung berupa gaji, upah, insentif, dan kompensasi tidak langsung berupa asuransi, tunjangan, cuti, penghargaan.

5. Pengembangan Hipotesis

a. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Dengan disiplin kerja yang baik, akan mendorong semangat kerja dan tercapainya tujuan perusahaan. Adanya disiplin kerja juga akan menjamin terpeliharanya tata tertib perusahaan dan kelancaran dalam pelaksanaan tugas. Hal ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Gunawan & Sunardi, 2016), (Purnama & Kempa, 2016), serta (Aromega et al., 2019) yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya semakin tinggi disiplin kerja maka kinerja karyawan semakin meningkat.

Berdasarkan dari asumsi tersebut maka dalam penelitian ini dapat disimpulkan hipotesis:

H1: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Stres diakibatkan karena kondisi kelelahan fisik serta mental yang disebabkan oleh adanya keterlibatan dalam waktu yang lama dengan situasi yang menuntut secara emosional. Stres yang tidak segera ditangani akan membuat karyawan semakin tertekan, tidak bersemangat dan frustrasi yang akan menyebabkan karyawan tidak bekerja secara optimal dan mengganggu kinerjanya. Karyawan yang tidak dapat menahan stres kerja dapat membuat karyawan tersebut menjadi sakit bahkan mengundurkan diri.

Hal ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wulan et al. (2018), Massie et al., (2018), dan Iresa et al., (2015) yang menyatakan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan akan menurunkan kinerja mereka.

Berdasarkan dari asumsi tersebut maka dalam penelitian ini dapat disimpulkan hipotesis :

H2 : Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Setiap karyawan mengharapkan mendapat kompensasi sesuai atas jasa yang telah mereka sumbangkan kepada perusahaan. Apabila hal tersebut tidak sesuai, dalam artian gaji yang mereka dapatkan sedikit,

maka karyawan tersebut akan merasa kinerja dirinya tidak dihargai. Pemberian kompensasi yang baik dan layak akan meningkatkan produktivitas kerja pula, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya secara efektif dan efisien.

Hal ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Purnama & Kempa, 2016), (Satedjo & Kempa, 2017), serta (Martinus & Budiyanto, 2016) yang menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan dari asumsi tersebut maka dalam penelitian ini dapat disimpulkan hipotesis :
H3 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

C. METODE PENELITIAN

1. Objek Penelitian

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah karyawan PT Phapros, Tbk Kota Lama Semarang yang beralamat di Jl. Letjend Suprpto No.1, Semarang.

2. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Phapros, Tbk Kota Lama Semarang yang berjumlah 106 karyawan, dengan data yang kembali dan dapat diolah sebanyak 84.

3. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini data primer, yaitu data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2010). Data primer yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari hasil pengisian kuesioner dari para karyawan pada PT Phapros, Tbk Kota Lama Semarang mengenai masalah penelitian yang berupa pertanyaan mengenai disiplin kerja, stres kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

4. Teknik Pengambilan Data

Teknik yang digunakan dalam pengambilan data ini dilakukan dengan menggunakan instrumen pengumpulan data yang berupa daftar pertanyaan (kuesioner) yang dipersiapkan dan disebarkan kepada responden atau karyawan PT Phapros, Tbk Kota Lama Semarang. Kuesioner disusun dengan menggunakan pengukuran Skala *Likert* 5.

5. Teknik Analisis Data

Setelah data terkumpul, maka tahap selanjutnya data diolah dan dianalisis terlebih dahulu sehingga dapat dijadikan dasar dalam melaksanakan pengambilan keputusan dan dipakai untuk menjawab persoalan atas permasalahan yang ada dalam penelitian. Teknik analisis data pada penelitian ini adalah dengan regresi linier berganda menggunakan program komputer SPSS 22.

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

a. Deskripsi Responden

Deskripsi responden yaitu cara memberi gambaran dan menguraikan mengenai identitas responden dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini responden laki-laki dan perempuan hampir seimbang, laki-laki sebanyak 43 orang dan perempuan sebanyak 41 orang, dimana usia 27-36 tahun sebanyak 28 orang dan usia >46 tahun sebanyak 23 orang, di dominasi pendidikan terakhir Sarjana dengan lama bekerja 1-5 tahun sebanyak 23 orang dan >15 tahun sebanyak 36 orang, serta mayoritas dengan gaji perbulan direntang Rp 2.000.000-Rp 6.999.000.

b. Deskripsi Variabel

Deskripsi variabel merupakan gambaran tanggapan dari responden atas kuesioner yang telah diajukan serta kecenderungan jawaban responden terhadap setiap indikator pada kuesioner. Variabel disiplin kerja memperoleh nilai rata-rata 4,42 yang berarti sebagian besar responden cenderung memberikan jawaban setuju. Variabel stres kerja memperoleh nilai rata-rata 3,85 yang berarti sebagian besar responden cenderung memberikan jawaban tidak setuju. Variabel kompensasi memperoleh nilai rata-rata 3,70 yang berarti sebagian besar responden cenderung memberikan jawaban setuju. Variabel kinerja karyawan memperoleh nilai rata-rata 4,33 yang berarti sebagian besar responden cenderung memberikan jawaban setuju.

c. Uji Validitas

Berdasarkan uji validitas, variabel disiplin kerja, stres kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan memiliki nilai KMO >0,5 yang berarti kecukupan sampel terpenuhi. Uji validitas pada semua indikator variabel disiplin kerja, stress kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan pada indikator X3.2 memiliki nilai *loading factor* 0,256 <0,4 sehingga di-drop dan dilakukan uji validitas tahap 2, pada indikator X3.6 memiliki nilai *loading factor* 0,391 <0,4 sehingga di-drop dan dilakukan uji validitas tahap 3, pada indikator X3.7 memiliki nilai *loading factor* 0,371 <0,4 sehingga di-drop dan dilakukan uji validitas tahap 4 hingga masing-masing indikator memiliki nilai *loading factor* >0,4 yang berarti semua indikator dinyatakan valid.

d. Uji Reliabilitas

Tabel 1 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,872	0,7	Reliabel
Stres Kerja (X2)	0,904	0,7	Reliabel
Kompensasi (X3)	0,733	0,7	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,933	0,7	Reliabel

Sumber: data diolah (2020)

Berdasarkan tabel diatas, semua variabel memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,7, artinya seluruh variabel dinyatakan reliabel sehingga dapat dilakukan analisis selanjutnya.

e. Uji F

Tabel 2 Uji F ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	12,820	3	4,273	18,177	,000 ^b
Residual	18,807	80	,235		
Total	31,627	83			

Sumber: data diolah (2020)

Nilai signifikansi (*Sig*) dalam uji F sebesar 0,000 <0,05, maka dapat disimpulkan bahwa model dinyatakan layak (*fit*) untuk di analisis lebih lanjut.

f. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 3 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,637 ^a	,405	,383	,485

Sumber: data diolah (2020)

Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,383, artinya variabel disiplin kerja, stres kerja, dan kompensasi memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 38,3%, sedangkan sisanya (100 % - 38,3% = 61,7%) dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

g. Uji Hipotesis (Uji t)

Tabel 4 Uji Hipotesis

Model	Coefficient			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,134	,655		,204	,839
X1	,539	,129	,376	4,197	,000
X2	,338	,076	,398	4,424	,000
X3	,138	,089	,133	1,542	,127

Sumber: data diolah (2020)

Berdasarkan tabel diatas, dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,376 X_1 + 0,398 X_2 + 0,133 X_3$$

1. Hipotesis 1: disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel, besar nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai $\beta = 0,376$ (positif). Artinya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan demikian hipotesis 1 **diterima**.
2. Hipotesis 2: stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel, besar nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai $\beta = 0,398$ (positif). Artinya stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan demikian hipotesis 2 **ditolak**.
3. Hipotesis 3: kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel, besar nilai signifikansi $0,127 > 0,05$ dan nilai $\beta = 0,133$ (positif). Artinya kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan demikian hipotesis 3 **ditolak**.

2. Pembahasan

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja (X1), stres kerja (X2), dan kompensasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dalam penelitian ini, dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya jika karyawan mempunyai disiplin kerja yang tinggi maka kinerja yang dimiliki juga semakin baik. Dengan adanya disiplin yang baik, maka akan mencerminkan seberapa besar tanggung jawab yang dapat diemban oleh seorang karyawan atas tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Disiplin kerja pada penelitian ini diukur dengan lima indikator yaitu ketepatan waktu hadir dalam bekerja, ketaatan terhadap standar kerja, kepatuhan terhadap peraturan, tingkat kewaspadaan, dan bekerja etis. Indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi 4,51 adalah pernyataan "Saya selalu memperhatikan etika dalam bekerja" yang artinya sebagian besar karyawan PT Phapros, Tbk Kota Lama Semarang setuju bahwa mereka selalu memperhatikan etika dalam setiap pekerjaan mereka. Hal ini dikarenakan PT Phapros, Tbk Kota Lama Semarang memiliki Pedoman Perilaku (*Code of Conduct*) yang telah disusun yang bertujuan untuk menegakkan etika bekerja dan untuk membentuk serta mengatur kesesuaian tingkah laku yang harus ditaati seluruh karyawan agar terwujudnya visi dan misi perusahaan.

Indikator selanjutnya yang memiliki nilai rata-rata tertinggi 4,45 adalah pernyataan "Saya bekerja sesuai dengan peraturan dan tata tertib perusahaan" yang artinya sebagian besar karyawan setuju bahwa mereka menaati peraturan dan tata tertib perusahaan dalam bekerja. Indikator ketiga yang memiliki nilai rata-rata tertinggi 4,40 adalah pernyataan "Saya mengikuti dan menjalankan tugas sesuai SOP yang berlaku di perusahaan" yang artinya sebagian besar karyawan setuju bahwa mereka telah mengikuti serta menjalankan pekerjaan mereka sesuai dengan SOP yang ada. Hal ini dikarenakan perusahaan memiliki peraturan dan tata tertib yang ketat dan harus dipatuhi serta dijalankan oleh seluruh karyawan, dan jika ada karyawan yang melanggarnya akan dikenai sanksi atau hukuman sesuai dengan tingkat pelanggarannya, apakah termasuk pelanggaran ringan, sedang atau berat dan hal tersebut dapat mempengaruhi hasil penilaian kinerja dan jenjang karir karyawan di dalam perusahaan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Gunawan & Sunardi, 2016), (Purnama & Kempa, 2016), serta (Aromega et al., 2019) yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan dalam bekerja maka semakin tinggi kinerja karyawan. Stres kerja pada penelitian ini diukur dengan lima indikator yaitu tekanan, ketidakcocokan dengan pekerjaan, pekerjaan yang berbahaya, beban kerja, serta target dan harapan. Indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi 4,12 adalah pernyataan "Saya merasa pekerjaan yang saya terima dapat membahayakan keselamatan saya" yang artinya sebagian besar karyawan PT Phapros, Tbk Kota Lama Semarang cenderung memberikan jawaban tidak setuju dengan pernyataan tersebut. Hal ini dikarenakan PT Phapros, Tbk Kota Lama Semarang hanya khusus sebagai kantor, tidak sebagai tempat proses produksi, sehingga pekerjaan yang dilakukan karyawan tidak memiliki resiko yang dapat membahayakan keselamatan mereka.

Indikator selanjutnya yang memiliki nilai rata-rata tertinggi 3,88 yaitu pernyataan "Saya merasa tertekan dengan banyaknya aturan yang ada" yang artinya sebagian besar karyawan cenderung memberikan jawaban tidak setuju dengan pernyataan tersebut. Hal ini dikarenakan keberhasilan perusahaan dalam menjalin hubungan baik dengan seluruh karyawannya, sehingga karyawan sendiri tidak merasa aturan-aturan yang ada telah membuat mereka tertekan, namun sebaliknya para karyawan justru sadar akan pentingnya mematuhi aturan dan tata tertib karena akan berdampak pula ke dirinya sendiri dan masa depan perusahaan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh (Marlindawaty & Anggrianita, 2017) serta (Sari et al., 2018) dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari deskripsi responden bahwa sebagian besar karyawan PT Phapros, Tbk Kota Lama Semarang telah bekerja selama lebih dari 15 tahun sehingga kompensasi tidak menjadi prioritas utama karyawan PT Phapros, Tbk Kota Lama Semarang dalam bekerja, melainkan mereka lebih menikmati bekerja dan merasa loyal kepada perusahaan.

Kompensasi pada penelitian ini diukur dengan empat indikator yaitu gaji, insentif, asuransi, dan tunjangan. Indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah 3,56 adalah pernyataan "Saya menerima gaji sesuai dengan kompetensi" yang artinya sebagian besar karyawan PT Phapros, Tbk Kota Lama Semarang setuju dengan pernyataan tersebut. Hal ini dapat dilihat dari deskripsi responden berdasarkan gaji per bulan, dimana mayoritas karyawan memperoleh gaji per bulan di rentang Rp 2.000.000-Rp 6.999.000 dan karyawan sudah merasa cukup dan puas dengan besar gaji tersebut yang dirasa sudah sesuai dengan kompetensi mereka.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh (Marlindawaty & Anggrianita, 2017), serta (Gunawan & Sunardi, 2016) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

E. PENUTUP

1. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, stres kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Phapros, Tbk Kota Lama Semarang yang dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengartikan bahwa karyawan yang mempunyai disiplin kerja tinggi akan memiliki kinerja yang semakin baik pula.
2. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami karyawan, maka kinerja mereka juga akan semakin meningkat.
3. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Saran

Berdasarkan penelitian ini maka peneliti menyarankan beberapa hal sebagai berikut:

1. PT Phapros, Tbk Kota Lama Semarang hendaknya menambah tekanan agar stres kerja yang dialami karyawan meningkat, karena menurut hasil penelitian variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Pada variabel kompensasi, terdapat indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah yaitu pernyataan "Saya menerima gaji sesuai dengan kompetensi". PT Phapros, Tbk Kota Lama Semarang hendaknya lebih memperhatikan pemberian kompensasi pada karyawan terutama gaji yang sesuai dengan kompetensi mereka agar kinerja karyawan semakin baik.

3. Bagi peneliti selanjutnya disarankan meneliti variabel-variabel bebas lainnya tidak hanya disiplin kerja, stres kerja, dan kompensasi sehingga dapat mengetahui pengaruh variabel yang lainnya. Variabel yang diteliti juga lebih baik jika menggunakan variabel penelitian yang terdapat *gap*, agar sekaligus dapat memecahkan masalah yang ada dengan mendapatkan solusi dari hasil penelitiannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aromega, T. N., Kojo, C., & Lengkong, V. P. K. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Yuta Hotel Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1). <https://doi.org/10.35794/emba.v7i1.22531>
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Fathoni, A. (2006). *Organisasi & Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). PT Rineka Cipta.
- Gunawan, A., & Sunardi, H. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Gesit Nusa Tenggara. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Ukrida*, 16(1), 98066.
- Hasibuan, M. S. P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Iresa, A., Utami, H. N., & Prasetya, A. (2015). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 23(1), 85958.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (14th ed.). PT Remaja Rosdakarya.
- Marlindawaty, & Anggrianita, F. (2017). Pengaruh Kompensasi, Promosi, Disiplin Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Koperasi Karyawan Telkom Balikpapan). *Jurnal Eksekutif*, 14(2), 277–302.
- Martinus, E., & Budiyanto. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Devina Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 5(1), 1–15.
- Massie, R., Areros, W., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola IT Center Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(002), 269323. <https://doi.org/10.35797/jab.6.002.2018.19851>.
- Purnama, C., & Kempa, S. (2016). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Manajemen Manajemen*, 4(2), 33–39.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (2nd ed.). Rajawali Pers.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi* (11th ed.). PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Sari, Lengkong, V. P. K., & Sepang, J. L. (2018). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Wenangcemerlang Press. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3), 4445–4454. <https://doi.org/10.35794/emba.v5i3.18638>
- Sari, P. E. (2017). Pengaruh Stres Kerja Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Di Pdam Surya Sembada Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 5(1), 1–8.
- Satedjo, A. D., & Kempa, S. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura. *Agora*, 5(3), 1–9.

Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)* (11th ed.). Alfabeta.

Wulan, P. A., Alam, S., & Umar, F. (2018). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan Pt Pln (Persero) Area Merauke. *Hjabe*, 1(2), 1-14.