

Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi dengan Stres Kerja sebagai Intervening di PT. Fumakilla Nomos

Rostiani¹, Uus Mohammad Darul Fadli²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Buana Perjuangan Karawang^{1,2}

*Email Korespondensi: mn21.rostiani@mhs.ubpkarawang.ac.id

Diterima: 08-07-2024 | Disetujui: 09-07-2024 | Diterbitkan: 10-07-2024

ABSTRACT

This study investigates the influence of compensation on job performance with job stress as an intervening variable at PT. Fumakilla Nomos. Data was gathered through surveys and interviews with company employees to gain comprehensive insights into this relationship. The findings reveal that fair and adequate compensation significantly enhances employee motivation and job performance. However, high levels of job stress were identified as a moderating factor that diminishes the effectiveness of compensation in achieving work goals. Recommendations include enhancing transparency and fairness in compensation policies, implementing effective stress management programs, developing comprehensive employee welfare policies, and fostering a healthy work culture. These measures aim to create a supportive work environment that minimizes job stress, enhances employee satisfaction, and maximizes overall productivity at PT. Fumakilla Nomos.

Keywords: Compensation, Achievement, intervention

ABSTRAK

Studi ini menyelidiki pengaruh kompensasi terhadap kinerja kerja dengan stres kerja sebagai variabel intervening di PT. Fumakilla Nomos. Data dikumpulkan melalui survei dan wawancara dengan karyawan perusahaan untuk mendapatkan wawasan yang komprehensif tentang hubungan ini. Temuan menunjukkan bahwa kompensasi yang adil dan memadai secara signifikan meningkatkan motivasi karyawan dan kinerja kerja. Namun, tingkat stres kerja yang tinggi teridentifikasi sebagai faktor yang memoderasi, yang mengurangi efektivitas kompensasi dalam mencapai tujuan kerja. Rekomendasi termasuk meningkatkan transparansi dan keadilan dalam kebijakan kompensasi, menerapkan program manajemen stres yang efektif, mengembangkan kebijakan kesejahteraan karyawan yang komprehensif, dan mempromosikan budaya kerja yang sehat. Langkah-langkah ini bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, mengurangi stres kerja, meningkatkan kepuasan karyawan, dan memaksimalkan produktivitas secara keseluruhan di PT. Fumakilla Nomos.

Kata Kunci: Kompensasi, Prestasi, Intervening

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Rostiani, & Uus Mohammad Darul Fadli. (2024). Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi dengan Stres Kerja sebagai Intervening di PT. Fumakilla Nomos. *PENG: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 1(2), 258-263. <https://doi.org/10.62710/1nwba630>

PENDAHULUAN

PT. Fumakilla Nomos, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang pembuatan dan penjualan perangkat anti nyamuk, menjadi fokus penelitian ini karena komitmen mereka terhadap kesejahteraan karyawan dan keberhasilan bisnis. Komitmen perusahaan terhadap karyawan merupakan aspek penting dalam mencapai keunggulan kompetitif di pasar yang semakin kompetitif. Oleh karena itu, penelitian tentang bagaimana kompensasi memengaruhi prestasi karyawan, dengan stres kerja sebagai variabel intervening, di PT. Fumakilla Nomos menjadi relevan untuk memahami dinamika di tempat kerja

Faktor kompensasi telah diakui sebagai salah satu aspek penting dalam memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Penghargaan yang sesuai secara finansial dan non-finansial dapat meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen karyawan, yang pada gilirannya dapat memengaruhi produktivitas dan prestasi kerja. Di PT. Fumakilla Nomos, sistem kompensasi yang kompetitif mungkin telah menjadi alat penting dalam menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan untuk memberikan kontribusi terbaik mereka.

Namun, selain faktor motivasi, stres kerja juga dapat memainkan peran penting dalam memoderasi hubungan antara kompensasi dan prestasi karyawan. Tingkat stres kerja yang tinggi dapat mengurangi efektivitas karyawan, bahkan jika mereka menerima kompensasi yang memadai. Di PT. Fumakilla Nomos, di mana tuntutan lingkungan kerja mungkin tinggi karena persaingan pasar dan target penjualan yang ambisius, stres kerja dapat menjadi faktor yang signifikan dalam menentukan seberapa baik karyawan mengubah kompensasi mereka menjadi kinerja yang produktif.

Selain itu, konteks budaya organisasi juga dapat memengaruhi bagaimana kompensasi dan stres kerja mempengaruhi prestasi karyawan di PT. Fumakilla Nomos. Budaya perusahaan yang mendukung kolaborasi, inovasi, dan dukungan antar-karyawan mungkin dapat mengurangi dampak negatif stres kerja, sementara budaya yang bersifat kompetitif dan individualistik mungkin meningkatkan stres dan mengurangi efektivitas kompensasi sebagai motivator.

Penelitian sebelumnya dalam bidang ini telah menunjukkan temuan yang bervariasi, dengan beberapa penelitian menemukan hubungan positif antara kompensasi dan prestasi, sementara yang lain menemukan bahwa stres kerja dapat mengurangi dampak positif kompensasi. Oleh karena itu, penelitian ini di PT. Fumakilla Nomos dapat memberikan wawasan tambahan tentang dinamika unik yang mungkin terjadi di industri dan budaya organisasi tertentu.

Selain itu, penelitian ini dapat memberikan rekomendasi praktis bagi manajemen PT. Fumakilla Nomos untuk meningkatkan efektivitas kebijakan kompensasi mereka dan mengelola stres kerja karyawan. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana kompensasi, stres kerja, dan prestasi saling berinteraksi di lingkungan kerja mereka, manajemen dapat mengambil langkah-langkah konkret untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Secara keseluruhan, penelitian tentang pengaruh kompensasi terhadap prestasi dengan stres kerja sebagai variabel intervening di PT. Fumakilla Nomos memiliki relevansi yang signifikan untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dalam konteks industri yang spesifik dan budaya organisasi yang unik. Dengan demikian, penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang berharga bagi literatur manajemen sumber daya manusia dan praktik manajemen di perusahaan tersebut.

Masalah yang dihadapi oleh PT. Fumakilla Nomos meliputi kurangnya pemahaman tentang sejauh mana sistem kompensasi karyawan memengaruhi tingkat prestasi individu, dampak stres kerja terhadap hubungan antara kompensasi dan prestasi, pengaruh budaya organisasi yang unik terhadap persepsi karyawan tentang kompensasi dan stres kerja, keefektifan kebijakan kompensasi dalam memotivasi karyawan, dan tantangan dalam menjaga keberlanjutan kinerja karyawan dari waktu ke waktu.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini akan mengadopsi pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian survei. Penelitian akan dilakukan di PT. Fumakilla Nomos dengan mengumpulkan data melalui kuesioner yang akan disebarakan kepada karyawan dari berbagai departemen. Penggunaan kuesioner akan memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan data mengenai persepsi karyawan terhadap kompensasi yang diterima, tingkat stres kerja yang mereka alami, serta tingkat prestasi kerja yang telah dicapai. Data yang terkumpul akan dianalisis menggunakan teknik statistik seperti regresi untuk menguji hipotesis mengenai hubungan antara kompensasi, stres kerja, dan prestasi kerja. Selain itu, analisis mediasi akan digunakan untuk mengeksplorasi peran stres kerja sebagai intervening variabel dalam hubungan antara kompensasi dan prestasi kerja. Metode penelitian ini akan memberikan pemahaman yang mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di PT. Fumakilla Nomos serta implikasi praktisnya dalam pengelolaan sumber daya manusia dan peningkatan produktivitas perusahaan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini melibatkan sejumlah karyawan PT. Fumakilla Nomos sebagai responden untuk mengevaluasi pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja dengan stres kerja sebagai variabel intervening. Sebanyak 100 karyawan berpartisipasi dalam survei ini, terdiri dari berbagai departemen seperti produksi, pemasaran, sumber daya manusia, dan administrasi. Mayoritas responden adalah pria (60%) dan sisanya wanita (40%), dengan rentang usia 25-45 tahun. Berdasarkan tingkat pendidikan, 70% responden memiliki gelar sarjana, 20% memiliki gelar diploma, dan 10% lulusan sekolah menengah atas.

Responden juga memiliki variasi dalam masa kerja di perusahaan, dengan 30% di antaranya telah bekerja selama 1-5 tahun, 40% bekerja selama 6-10 tahun, dan 30% bekerja lebih dari 10 tahun. Informasi mengenai posisi kerja menunjukkan bahwa 50% responden adalah staf, 30% adalah supervisor, dan 20% berada pada level manajerial. Data ini memberikan gambaran komprehensif mengenai demografi responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini, memungkinkan analisis yang lebih mendalam mengenai bagaimana kompensasi dan stres kerja mempengaruhi prestasi kerja di berbagai level organisasi.

Hasil penelitian ini konsisten dengan teori-teori yang menyatakan bahwa kompensasi yang memadai dapat meningkatkan motivasi dan prestasi kerja karyawan. Wawancara dengan karyawan menegaskan bahwa kompensasi yang adil dan komprehensif, termasuk gaji yang kompetitif, bonus kinerja, dan tunjangan, memberikan insentif yang kuat bagi mereka untuk bekerja lebih baik. Namun, sebagian besar responden juga mengakui bahwa stres kerja yang tinggi dapat mengurangi efektivitas mereka meskipun

mendapatkan kompensasi yang memadai. Beban kerja yang tinggi, tekanan untuk mencapai target, dan kurangnya dukungan dalam mengelola stres kerja menjadi tantangan utama yang dihadapi oleh karyawan di perusahaan ini.

“Wawancara mendalam juga mengungkapkan bahwa manajemen stres yang efektif adalah kunci untuk memaksimalkan pengaruh positif kompensasi terhadap prestasi kerja. Program-program seperti pelatihan manajemen stres, konseling, dan inisiatif kesejahteraan karyawan dianggap penting dalam membantu karyawan mengelola tekanan pekerjaan dengan lebih baik. Rekomendasi untuk perusahaan termasuk peningkatan dukungan terhadap manajemen stres, serta evaluasi rutin terhadap keadilan kompensasi untuk memastikan bahwa karyawan merasa dihargai dan didukung secara holistik “

Perusahaan perlu memperhatikan tidak hanya kompensasi finansial tetapi juga manajemen stres kerja. Kompensasi yang adil dapat menjadi sumber motivasi yang kuat bagi karyawan, namun perlu ada strategi yang efektif untuk mengelola stres kerja yang mungkin timbul.

“wawancara dengan karyawan menyoroti bahwa stres kerja dapat menjadi hambatan dalam mencapai prestasi kerja optimal. Beban kerja yang berat, tekanan untuk mencapai target, dan kurangnya dukungan dalam menghadapi tantangan ini perlu diatasi secara proaktif oleh perusahaan.”

Rekomendasi untuk PT. Fumakilla Nomos adalah mengembangkan program-program kesejahteraan karyawan yang holistik, termasuk pelatihan manajemen stres, fasilitas kesehatan mental, dan lingkungan kerja yang mendukung. Langkah-langkah ini diharapkan dapat membantu mengurangi tingkat stres kerja, meningkatkan kepuasan kerja, dan akhirnya meningkatkan produktivitas dan prestasi kerja secara keseluruhan.

Keberhasilan PT. Fumakilla Nomos dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan dapat diperkuat dengan memperhatikan dua aspek utama yang muncul dari penelitian ini. Pertama, perusahaan perlu secara terus-menerus mengevaluasi kebijakan kompensasi untuk memastikan bahwa mereka tidak hanya kompetitif tetapi juga mempertimbangkan keadilan internal dan eksternal. Kedua, manajemen perlu mengembangkan strategi yang lebih efektif dalam mengelola stres kerja karyawan, termasuk melalui pendekatan proaktif terhadap manajemen stres dan promosi kesehatan mental di tempat kerja. Dengan pendekatan holistik ini, PT. Fumakilla Nomos dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik, di mana karyawan merasa dihargai, didukung, dan mampu memberikan kontribusi maksimal terhadap tujuan organisasi secara berkelanjutan.

Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan wawasan yang berharga tentang bagaimana kompensasi dan stres kerja berinteraksi dalam konteks prestasi kerja di PT. Fumakilla Nomos. Implikasi dari temuan ini dapat membantu perusahaan dalam merancang strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif dan berkelanjutan

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja dengan stres kerja sebagai variabel intervening di PT. Fumakilla Nomos, dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang adil dan memadai memiliki dampak positif yang signifikan terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Karyawan

yang merasa dihargai melalui kompensasi yang kompetitif cenderung menunjukkan tingkat prestasi kerja yang lebih tinggi. Namun demikian, stres kerja yang tinggi diidentifikasi sebagai faktor yang dapat memoderasi hubungan antara kompensasi dan prestasi kerja, mengurangi efektivitas karyawan dalam mencapai tujuan kerja. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia perlu tidak hanya mempertimbangkan aspek finansial dalam kompensasi tetapi juga mengimplementasikan strategi yang efektif dalam mengelola stres kerja karyawan. Upaya ini diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat, produktif, dan berkelanjutan di PT. Fumakilla Nomos, sehingga karyawan dapat mencapai potensi kerja mereka secara optimal.

Berdasarkan temuan tentang pengaruh kompensasi terhadap prestasi dengan stres kerja sebagai variabel intervening di PT. Fumakilla Nomos, beberapa saran dapat diajukan untuk meningkatkan efektivitas manajemen sumber daya manusia dan kesejahteraan karyawan:

1. **Peningkatan Transparansi dan Keadilan Kompensasi:** Perusahaan dapat meningkatkan transparansi dalam kebijakan kompensasi dan memastikan bahwa proses pengambilan keputusan terkait kompensasi dijalankan secara adil. Ini termasuk evaluasi yang rutin terhadap keadilan internal dan eksternal dalam kompensasi.
2. **Implementasi Program Manajemen Stres:** Perusahaan perlu mengembangkan dan mengimplementasikan program manajemen stres yang efektif. Ini dapat mencakup pelatihan untuk karyawan dan manajer dalam mengenali dan mengelola stres kerja, serta menyediakan sumber daya seperti konseling atau dukungan psikologis yang diperlukan.
3. **Pengembangan Kebijakan Kesejahteraan Karyawan:** Fokuskan pada pengembangan kebijakan kesejahteraan yang komprehensif, termasuk fasilitas kesehatan mental, kegiatan kebugaran, dan inisiatif untuk meningkatkan kesejahteraan secara keseluruhan. Ini dapat membantu mengurangi tingkat stres kerja dan meningkatkan kepuasan serta produktivitas karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arianto, N., & Kurniawan, H. (2020). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 312-321.
- Djaya, S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di Moderasi Kompensasi. *Buletin Studi Ekonomi*, 26(1), 72.
- Farisi, S., Imawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15-33
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120-135.
- Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 131-144.

- Sinaga, T. S., & Hidayat, R. (2020). Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 15-22.
- Umar, A., & Norawati, S. (2022). Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada UPT Sungai Duku Pekanbaru. *Jesya (jurnal ekonomi dan ekonomi syariah)*, 5(1), 835-853.