
PENGARUH KOMPENSASI, KOMUNIKASI, DAN *JOB STRESS* TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DI PT LABA INDOAGRO NUSANTARA KABUPATEN BOYOLALI

**Diva Amelia Merryana Putri ¹⁾, Unna Ria Safitri ²⁾, Hari Purwanto ³⁾, Luki Sri Anggorowati ⁴⁾,
Meida Rachmawati⁵⁾**

^{1),2),3),4)}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Boyolali
Jl. Pandanaran No.405

⁵⁾Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMA Salatiga

Jalan Diponegoro 39, Salatiga, Kec. Sidorejo, Kota Salatiga, Jawa Tengah 50714

e-mail: divaameliaboyolali@gmail.com¹⁾, unnaria68@gmail.com²⁾, hariharipoer@yahoo.com³⁾,

Lukianggoro15@gmail.com⁴⁾, meida@stieama.ac.id⁵⁾

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi, komunikasi, dan *job stress* terhadap prestasi kerja karyawan PT Laba Indoagro Nusantara Kabupaten Boyolali. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, pengumpulan data melalui kuesioner melalui *google forms* yang disebarakan kepada 30 responden. Teknik analisis data yang diterapkan menggunakan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan kompensasi tidak memiliki dampak secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan, Kompensasi tidak memiliki dampak secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan, *Job Stress* tidak memiliki dampak secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan. Kompensasi, komunikasi dan *job stress* berdampak secara bersamaan terhadap prestasi kerja karyawan PT Laba Indoagro Nusantara Kabupaten Boyolali.

Kata Kunci : Kompensasi, Komunikasi, *Job Stress*, Prestasi Kerja Karyawan

ABSTRACT

The purpose of this study is to examine the influence of compensation, communication, and job stress on employee performance at PT Laba Indoagro Nusantara in Boyolali Regency. This research employed a quantitative method, with data collected through questionnaires distributed via Google Forms to 30 respondents. The data were analyzed using multiple linear regression. The findings indicate that compensation does not have a partial effect on employee performance, communication does not have a partial effect on employee performance, and job stress also does not have a partial effect on employee performance. However, compensation, communication, and job stress collectively have a significant simultaneous effect on the employee performance of PT Laba Indoagro Nusantara in Boyolali Regency.

Keywords: Compensation, Communication, Job Stress, Employee Performance

1. Pendahuluan

Persaingan bisnis antar perusahaan semakin meningkat dan menuntut perusahaan untuk mampu bertahan serta bersaing dengan kompetitor lain. Untuk menghadapi

tantangan ini, perusahaan harus memaksimalkan sumber daya yang tersedia, termasuk sumber daya alam, keuangan, manusia, serta ilmu dan teknologi. Di antara sumber daya tersebut, sumber daya manusia menjadi sangat berharga. Karena sumber daya manusia merupakan penggerak utama yang bertanggung jawab dalam menjalankan operasional perusahaan, memiliki kompetensi atau keahlian yang berupa aset, dan digunakan sebagai modal bekerja dalam lingkup perusahaan maupun organisasi. Ada beberapa alasan yang membuat sumber daya manusia menjadi unsur vital dalam perusahaan, yaitu mereka bertugas menyusun dan menghasilkan produk, mengontrol mutu dan memasarkan produk, mengelola keuangan, dan ikut menetapkan tujuan serta strategi perusahaan.

Keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor manusia yang bertindak sebagai pelaku pelaksana. Setiap perusahaan selalu berharap bahwa karyawannya mencapai prestasi yang baik. Dengan adanya karyawan yang berprestasi, perusahaan bisa memperoleh kontribusi yang optimal. Selain itu, karyawan yang berprestasi akan turut membantu meningkatkan kinerja perusahaan untuk bersaing dengan usaha bisnis lain di industri yang sama. Semangat kerja karyawan di PT Laba Indoagro Nusantara seharusnya didukung oleh imbalan yang memadai dari perusahaan, komunikasi yang efektif antara rekan kerja dan manajer, serta manajemen stres yang baik. Ini dapat mendorong pencapaian prestasi kerja yang bermanfaat bagi karyawan secara individu dan kemajuan perusahaan secara keseluruhan. Penelitian ini bertujuan untuk memahami dampak kompensasi, komunikasi, dan *job stress* terhadap prestasi kerja karyawan di PT Laba Indoagro Nusantara di Boyolali, baik secara individu maupun secara bersamaan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi baik secara teoritis maupun praktis, meningkatkan pemahaman peneliti, memberikan saran untuk perusahaan, dan memperluas pengetahuan pembaca untuk mengatasi tantangan serupa di masa depan.

2. Landasan Teori dan Pengembangan Hipotesis

2.1 Manajemen

Menurut Prof. Oei Lee, manajemen adalah keterampilan dan pengetahuan yang mencakup perencanaan, organisasi, arahan, koordinasi, dan pengawasan sumber daya manusia dengan menggunakan alat bantu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Susan (2019), manajemen adalah ilmu dan kreativitas yang mengelola proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya dengan efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.

2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah bidang studi yang mengatur hubungan dan peran sumber daya (tenaga kerja) individu dengan cara yang efisien dan efektif, serta memanfaatkannya secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia dianggap sebagai aset vital dan menjadi faktor utama dalam pelaksanaan semua kegiatan organisasi, sehingga harus dikelola dengan cermat melalui MSDM. Menurut Hasibuan (2021), manajemen sumber daya manusia adalah kombinasi ilmu dan keterampilan dalam mengelola interaksi dan peran tenaga kerja dengan efektif dan efisien untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

2.3 Kompensasi

Menurut Mujanah (2022), kompensasi mencakup semua bentuk pendapatan, baik berupa uang maupun barang, yang diperoleh karyawan sebagai imbalan atas

kontribusinya kepada perusahaan, baik dalam bentuk langsung atau tidak langsung. Kompensasi merupakan bentuk penghargaan atau imbalan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan sebagai pengakuan atas pelaksanaan tugas atau pencapaian standar pekerjaan yang telah ditetapkan.

2.4 Komunikasi

Komunikasi adalah kegiatan dasar antara sesama manusia guna mendapatkan pesan baik secara verbal dan nonverbal Rosalin *et al.*, (2020). Menurut Koesoemowidjojo (2020), komunikasi adalah suatu proses berinteraksi untuk bertukar informasi dengan tujuan mempengaruhi sikap dan tindakan orang lain.

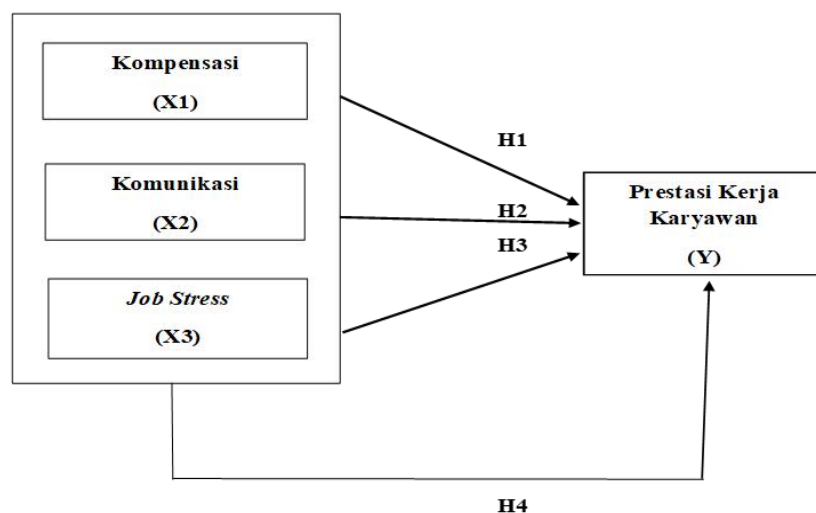
2.5 Job stress

Menurut Vanchapo (2019), stres kerja terjadi ketika seseorang mengalami tekanan fisik, mental, atau emosional yang berlebihan akibat tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan dan sumber daya yang tersedia. Stres kerja juga dapat diartikan sebagai kondisi emosional yang muncul karena ketidakseimbangan antara beban kerja dan kapasitas individu untuk menghadapi tekanan yang mereka hadapi. Stres juga dapat dipahami sebagai keadaan ketegangan yang menghasilkan gangguan fisik dan mental yang mempengaruhi suasana hati.

2.6 Prestasi Kerja

Prestasi kerja karyawan merujuk pada pencapaian dan hasil yang diperoleh atau ditampilkan oleh individu atau kelompok dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan. Menurut Hasibuan (2019), Prestasi kerja merupakan hasil dari kinerja seseorang dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan kepada mereka, yang bergantung pada kemampuan, pengalaman, ketekunan, dan komitmen, serta waktu yang digunakan.

2.7 Kerangka Pemikiran



2.8 Hipotesis Penelitian

- H₁ : Kompensasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan PT Laba Indoagro Nusantara Kabupaten Boyolali.
- H₂ : Komunikasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan PT Laba Indoagro Nusantara Kabupaten Boyolali.
- H₃ : *Job Stress* berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan PT Laba Indoagro Nusantara Kabupaten Boyolali.
- H₄ : Kompensasi, Komunikasi dan *Job Stress* berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan PT Laba Indoagro Nusantara Kabupaten Boyolali.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian survei dengan pendekatan kuantitatif, di mana fenomena yang diamati dikonversi menjadi data berbentuk angka yang kemudian dianalisis menggunakan statistik. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh karena semua anggota populasi menjadi sampel. Beberapa uji yang digunakan dalam analisis statistik kuantitatif mencakup analisis regresi linier berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi.

Penelitian dilakukan di PT Laba Indoagro Nusantara Kabupaten Boyolali. Perusahaan berlokasi di Jl. Mangu, Dusun 1, Glonggong, Kecamatan Nogosari, Kabupaten Boyolali, Jawa Tengah. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 30 Karyawan. Metode pengumpulan data penelitian ini dilakukan melalui distribusi kuesioner kepada responden, dengan pengisian kuesioner dilakukan melalui platform online seperti "*google forms*". Sementara itu, wawancara menjadi salah satu bentuk observasi atau pengumpulan data secara langsung.

3.1 Operasionalisasi Variabel

No.	Variabel	Definisi Variabel	Indikator
1.	Kompensasi (X1)	Hasibuan (2020) kompensasi mencakup seluruh pendapatan baik dalam bentuk uang atau barang, yang diterima karyawan sebagai sebagai imbalan atas jasanya dari perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung.	1. Gaji/Upah 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Fasilitas Simamora(2019)
2.	Komunikasi (X2)	Koesoemowidjojo (2021) Komunikasi adalah suatu proses berinteraksi untuk bertukar informasi dengan tujuan mempengaruhi sikap dan tindakan orang lain.	1. Pemahaman 2. Kesenangan 3. Pengaruh pada sikap 4. Hubungan yang baik 5. Tindakan Lestari (2021)

3.	<i>Job Stress</i> (X3)	Vanchapo (2019) Stres kerja adalah kondisi emosional yang timbul akibat ketidakseimbangan antara beban kerja dan kapasitas individu untuk mengatasi tekanan yang dihadapinya.	1. Beban kerja yang berlebihan 2. Sikap pemimpin 3. Lingkungan kerja 4. Ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemampuan 5. Konflik
4.	Prestasi Kerja karyawan (Y)	Hasibuan (2019) Prestasi kerja adalah pencapaian yang diperoleh seseorang dalam menjalankan tanggung jawabnya , didasarkan pada keahlian, pengalaman,tekad serta waktu.	1. Hasil kerja 2. Pengetahuan pekerjaan 3. Inisiatif 4. Kerjasama 5. Sikap 6. Disiplin waktu dan absensi

Hasibuan (2021)

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi diterapkan guna melihat sejauh mana variabel independen : kompensasi (X1), komunikasi (X2), dan *job stress* (X3) mempengaruhi variabel dependen prestasi kerja karyawan (Y)

Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	23,536	7,703		3,055	,005
1	X1	,288	,238	,277	1,213	,236
	X2	-,104	,233	-,104	-,444	,661
	X3	-,093	,159	-,114	-,584	,564

a. Dependent Variable: Y

$$Y = 23.536 + 0,288(X1) - 0,104(X2) - 0,093(X3) + e$$

Dari persamaan regresi tersebut, bisa dijelaskan :

1. Konstanta (a) sebesar 23.536 mengindikasikan bahwa kompensasi, komunikasi, dan *job stress* diasumsikan bernilai konstan, sehingga prestasi kerja karyawan memiliki nilai positif sebesar 23.536.
2. Koefisien untuk variabel kompensasi (β_1) sebesar 0,288, menandakan bahwa setiap kenaikan satu satuan dalam kompensasi, dengan asumsi variabel lainnya tetap, akan menghasilkan peningkatan sebesar 0,288 satuan.

Sebaliknya, jika kompensasi mengalami penurunan sebesar 1 satuan, maka akan mengakibatkan penurunan sebesar 0,288 satuan dalam prestasi kerja karyawan.

3. Koefisien untuk variabel komunikasi (β_2) sebesar -0,104, menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan dalam komunikasi, dengan asumsi variabel lainnya tetap, akan mengakibatkan penurunan sebesar -0,104 satuan.
4. Koefisien untuk variabel *job stress* (β_3) sebesar -0,093, menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan dalam *job stress*, dengan asumsi variabel lainnya tetap, akan mengakibatkan penurunan sebesar -0,093 satuan.

4.2 Hasil Uji t (parsial)

		Uji t				
		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	23,536	7,703		3,055	,005
1	X1	,288	,238	,277	1,213	,236
	X2	-,104	,233	-,104	-,444	,661
	X3	-,093	,159	-,114	-,584	,564

a. Dependent Variable: Y

1. Hipotesis pertama penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi tidak memiliki dampak terhadap prestasi kerja . Hasil pengujian menunjukkan nilai sig lebih besar daripada 0,05 yaitu 0,236 > 0,05 Maka, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan tidak adanya pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan di PT Laba Indoagro Nusantara di Kabupaten Boyolali dapat diterima.
2. Hipotesis kedua dalam penelitian ini mengindikasikan bahwa tidak ada pengaruh komunikasi secara individual terhadap prestasi kerja karyawan. Temuan penelitian menunjukkan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, yaitu 0,661, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa tidak adanya pengaruh komunikasi terhadap prestasi kerja karyawan di PT Laba Indoagro Nusantara di Kabupaten Boyolali dapat diterima.
3. Hipotesis ketiga dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *job stress* tidak memberikan dampak secara individual terhadap prestasi kerja karyawan. Temuan penelitian menunjukkan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, yakni sebesar 0,564, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa tidak adanya pengaruh *job stress* terhadap prestasi kerja karyawan di PT Laba Indoagro Nusantara di Kabupaten Boyolali dapat diterima.

4.3 Hasil Uji F (Simultan)

Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14,472	3	4,824	,600	,001 ^b
	Residual	208,895	26	8,034		
	Total	223,367	29			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Hasilnya menunjukkan nilai signifikan 0,001 dimana $< 0,05$ dengan demikian disimpulkan bahwa hipotesis yang mengatakan kompensasi, komunikasi dan *job stress* memiliki pengaruh secara simultan pada prestasi kerja karyawan PT Laba Indoagro Nusantara Kabupaten Boyolali diterima.

3.4 Koefisien Determinasi (R square)

Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,255 ^a	,065	,043	2,83451

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Berdasarkan tabel diperoleh angka sebesar 0,043 atau 4,3%, hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan variabel independen kompensasi (X1), komunikasi (X2), dan *job stress* (X3) terhadap variabel dependen prestasi kerja karyawan (Y) sebesar 4,3%. Sementara 95.7% sebagian besar dipengaruhi oleh variabel lain.

2. Kesimpulan

Dengan melihat hasil penelitian yang telah dibahas, maka dapat kita tarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompensasi (X1) tidak memiliki dampak secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan (Y) PT Laba Indoagro Nusantara Kabupaten Boyolali. Hal ini dibuktikan berdasarkan hasil pengujian nilai t yang dihasilkan pada variabel kompensasi sebesar $0,236 > 0,05$.
2. Kompensasi (X1) tidak memiliki dampak secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan (Y) terhadap PT Laba Indoagro Nusantara Kabupaten Boyolali. Hal ini dibuktikan berdasarkan hasil pengujian nilai t yang dihasilkan pada variabel

komunikasi sebesar $0,661 > 0,05$.

3. *Job Stress* (X3) tidak memiliki dampak secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan (Y) PT Laba Indoagro Nusantara Kabupaten Boyolali. Hal ini dibuktikan berdasarkan hasil pengujian nilai t yang dihasilkan pada variabel *job stress* sebesar $0,564 > 0,05$.
4. Kompensasi, komunikasi dan *job stress* berdampak secara bersamaan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini didukung oleh nilai (sig) senilai $0,001 < 0,05$ mengindikasikan kompensasi, komunikasi dan *job stress* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap PT Laba Indoagro Nusantara Kabupaten Boyolali.

6. Saran

1. Meskipun kompensasi tidak memiliki dampak langsung terhadap prestasi kerja karyawan, pemberian kompensasi tersebut sudah didasarkan pada hasil kerja karyawan. Oleh karena itu, disarankan bagi perusahaan untuk mengevaluasi faktor-faktor lain yang dapat meningkatkan efektivitas kompensasi, seperti jenis tunjangan, keadilan dalam distribusi imbalan, dan pengakuan atas pencapaian kerja.
2. Meskipun komunikasi tidak memiliki pengaruh langsung terhadap prestasi kerja karyawan, perusahaan sebaiknya meningkatkan kualitas komunikasi antar karyawan untuk memastikan informasi disampaikan dengan jelas dan tepat waktu. Komunikasi yang baik akan mencegah kesalahpahaman dan mempermudah kerjasama dalam mencapai tujuan perusahaan.
3. Meskipun *job stress* tidak berpengaruh langsung terhadap prestasi kerja karyawan, perusahaan disarankan untuk meminimalisir *job stress*, dengan menerapkan manajemen stres yang efektif. Langkah – langkah yang dapat dilakukan meliputi kegiatan rekreasi, rapat kecil untuk motivasi dan evaluasi, menciptakan iklim organisasi yang kondusif. Hal ini diharapkan akan berkontribusi pada peningkatan prestasi kerja dan membantu perusahaan mencapai tujuannya.
4. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, komunikasi, dan *job stress* tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan, namun memiliki pengaruh secara simultan, perusahaan diharapkan untuk mempertimbangkan pendekatan secara holistik. Perusahaan disarankan mengevaluasi faktor lain yang dapat meningkatkan efektivitas kompensasi, fokus pada peningkatan kualitas komunikasi antar karyawan. Serta menerapkan manajemen stres yang efektif. Dengan pendekatan yang menyeluruh terhadap kompensasi, komunikasi, dan *job stress*, diharapkan akan berkontribusi pada peningkatan prestasi kerja karyawan dan membantu perusahaan mencapai tujuannya.
5. Hasil koefisien determinasi sebesar $0,043$, menunjukkan kemampuan variabel bebas mempengaruhi variabel terikat hanya $4,3\%$. Jadi pengaruh ketiga variabel sangat kecil, oleh karena itu bagi peneliti selanjutnya dengan tema yang sama, sebaiknya menambahkan variabel lain dalam penelitian seperti motivasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan desain pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] A. Gideon, N. T. Lestari, and V. O. Bano, *Metode Penelitian Pendidikan*. Sukoharjo: Pradina Pusta, 2023.
- [2] A. N. Aziza, “Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, dan lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai LKMS - BWM,” 2023.
- [3] Arifuddin, “Pengaruh Kompetensi dan Penempatan Kerja Terhadap Prestasi karyawan Melalui Kepuasan,” 2022.
- [4] D. Irmayani, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish, 2021
- [5] M. Zuhilmi and F. Kusumayadi, “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tugu Mas Yamaha Kota Bima,” *Bus. Manag. Entrep. J.*, vol. 2, no. 4, pp. 13–28, 2020,
- [6] S. R. Wahyuni and T. Nirmalasari, “Pengaruh kompensasi, Komunikasi dan Stres kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT ISS Indonesia,” 2023.
- [7] S. Rosalin, Susilowati, and A. Natalia, Deasy Chrisnia Ambulani, *Komunikasi Bisnis*. Malang: UB Press, 2020.
- [8] V. Firdaus and M. Oetarjo, *Buku Ajar Manajemen kompensasi*. Jawa timur: UMSIDA Press, 2022.
- [9] W. Erianto and M. Estu, “Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai RSUD Suradadi,” 2022.
- [10] <https://www.labaindoagronusantara.com> (2024). "Profil PT Laba Indoagro Nusantara" Diakses pada tanggal 16 Mei 2024.