

**THE INFLUENCE OF COMPENSATION, WORK STRESS, AND WORK DISCIPLINE  
ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. STARA BUMI SURYA**

**PENGARUH KOMPENSASI, STRESS KERJA, DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. STARA BUMI SURYA**

**David<sup>1</sup>, Purnama Yanti Purba<sup>2</sup>, Yola<sup>3</sup>, Ferry Leonardo<sup>4</sup>, Elfina Okto Posmaida Damanik<sup>5</sup>**  
Universitas Prima Indonesia<sup>1,2,3,4</sup>, Universitas Simalungun<sup>5</sup>  
Email : [purnamayantipurba@unprimdn.ac.id](mailto:purnamayantipurba@unprimdn.ac.id)

**ABSTRACT**

*The purpose of this study is to investigate and evaluate how PT. Stara Bumi Surya employees perform in relation to pay, stress at work, and work discipline. The basis of this research includes the phenomena of low compensation offered by firms, the burden of working too much, the employees who frequently arrive late, and the number of employees who quit annually from 2018 to 2022. Explanatory research using a quantitative descriptive research design is the research methodology employed. The participants in the study are PT. Stara Bumi Surya employees. Saturated sampling was the method utilized for 68 responders. Multiple linear regression analysis is the technique utilized for data analysis. The study's findings demonstrate that work stress significantly impairs employee performance, remuneration significantly enhances employee performance, and work discipline significantly enhances employee performance at PT Stara Bumi Surya. Work discipline, workplace stress, and pay all have positive and significant effects simultaneously.*

**Keywords:** Compensation, Work Stress, Work Discipline, Employee, Performance

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan menguji serta menganalisis pengaruh kompensasi, stres kerja, serta disiplin kerja kepada kinerja karyawan PT. Stara Bumi Surya. Fenomena kompensasi diberikan perusahaan masih rendah, beban kerja yang tinggi, karyawan yang masih sering terlambat, dan adanya karyawan yang resign tahun 2018 – 2022 melatarbelakangi penelitian ini. Penelitian eksplanatori dengan desain penelitian deskriptif kuantitatif ialah metodologi penelitian tersebut. Subyek penelitian ialah karyawan PT. Stara Bumi Surya. Sebanyak 68 responden diikutsertakan dalam prosedur sampling jenuh. Salah satu metode analisis data ialah analisis regresi linier berganda. Penelitian mengungkapkan bahwa di PT. Stara Bumi Surya, kompensasi mempunyai dampak besar serta sedikit positif kepada kinerja karyawan, stres kerja berpengaruh negatif serta signifikan kepada kinerja karyawan, serta disiplin kerja berpengaruh positif serta signifikan kepada kinerja pegawai. Kompensasi, stres kerja, dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan.

**Kata Kunci :** Kompensasi, Stres Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

**PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia ialah sumber daya yang perlu dievaluasi secara terus-menerus karena sangat penting bagi kinerja bisnis dan arah masa depan. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dianggap bisa mempercepat pertumbuhan bisnis. Namun, MSDM yang tidak efektif pada akhirnya akan menghasilkan tenaga kerja yang kurang berkualitas sehingga menghambat perluasan organisasi. Bantuan dari sumber daya manusia sangat penting guna meraih tujuan organisasi. Hal serupa juga

terjadi pada usaha yang bergerak dibidang impor dan ekspor.

Saat ini, usaha ekspor dan impor sedang berkembang pesat, dan karena ekspor dan impor kini menjadi salah satu sumber pendapatan negara, hal tersebut termasuk salah satu kegiatan didukung pemerintah. Kegiatan ekspor dan impor membutuhkan persyaratan yang cukup banyak sehingga inilah yang menjadi peluang dari para produsen untuk membuat perusahaan ekspor dan impor.

Sebuah perusahaan bernama PT Stara Bumi Surya menawarkan jasa

angkutan kapal atau disebut juga pengiriman kargo. PT Stara Bumi Surya sudah memiliki klien yang besar. Namun dari pengamatan di perusahaan terlihat adanya penurunan kinerja dari karyawan karyawan perusahaan sehingga perusahaan mengalami kemunduran dimana ini terlihat dari menurunnya peminat dari pelanggan untuk bekerja sama dengan perusahaan. Ini terlihat dari data pelanggan perusahaan :

**Tabel 1. Data Pelanggan PT. Stara Bumi Surya**

Tahun	Jumlah Pelanggan
2018	167
2019	187
2020	144
2021	132
2022	122

Sumber : Data sekunder diperoleh, 2024

Terlihat dari tabel 1 diatas jumlah pelanggan perusahaan semakin menyusut tiap tahunnya. Ini akan berdampak negatif kepada kemampuan perusahaan untuk terus beroperasi. Kinerja karyawan bisa terkena dampak negatif karena beberapa alasan, salah satunya ialah gaji. Pekerja sangat menghargai kompensasi, yang bila diberikan secara tepat akan meningkatkan kinerja pekerja dan membuat mereka lebih bersemangat bekerja. Karyawan pada PT. Stara Bumi Surya menganggap kompensasi diberikan tidak sesuai dimana bisa terlihat didalam tabel 2 dibawah:

**Tabel 2. Responden Kompensasi**

Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Kompensasi diberikan tidak berdasarkan pekerjaan diberikan	20	2	5	3	0
Perusahaan sering memberikan reward kepada karyawan	2	2	8	11	7
Perusahaan selalu memberikan kenaikan gaji yang cukup tinggi tiap tahunnya	0	0	0	7	23
Bonus diberikan perusahaan sangat tinggi dibandingkan dengan perusahaan lain	0	0	0	3	27

Sumber: Data sekunder diperoleh, 2024  
Tabel diatas memperlihatkan bahwa kompensasi yang ditawarkan organisasi tidak memadai, ini terlihat dari kecenderungan personel perusahaan untuk memberikan tanggapan negatif kepada pernyataan tersebut. Tentu saja, ini bisa mempengaruhi seberapa baik kinerja karyawan bagi organisasi karena mereka mungkin yakin gaji mereka tidak memadai. Selain itu, banyaknya stres ditempat kerja mungkin berdampak pada seberapa baik kinerja karyawan.

**Tabel 3. Data Resign Karyawan**

Tahun	Karyawan Ke luar (orang)	Divisi
2018	5	1 staff Mark eting 1 staff Underwriting 3 staf kapal
2019	9	1 staff Mark eting 1 staff Collector 1 staff Underwriting 6 staff Kapal
2020	6	2 staff Klaim 1 staff Keuangan 3 staff Kapal
2021	9	3 staff Underwriting 1 staff Klaim 5 staff Kapal
2022	11	2 staff Keuangan 1 staff Underwriting 2 staff Surveyor 6 staff Kapal

Sumber: Data sekunder diperoleh, 2024

Dari tabel 3, terlihat tiap tahunnya ada karyawan yang resign dari pekerjaannya Tidak diragukan lagi ini akan berdampak negatif kepada kemampuan perusahaan untuk terus melanjutkan bisnisnya. Karyawan perusahaan mengalami stres berat ditempat kerja, yang menjadi alasan dibalik pengunduran diri tersebut. Selain itu, kurangnya disiplin kerja bisa berdampak pada kinerja seorang karyawan karena menyebabkan mereka lebih cenderung bolos kerja dan menunda tugas yang diberikan. Ini terjadi dengan karyawan PT. Stara Bumi Surya dimana karyawan perusahaan sering terlambat untuk datang bekerja dimana ditahun

2022 rata rata tiap bulannya ada 42 karyawan yang pasti pernah terlambat datang ke kantor. Cuti kerja dimiliki karyawan juga sering habis hingga karyawan meminjam cuti kepada perusahaan. Selain itu, karyawan juga beberapa kali tidur saat bekerja. Tentu saja ini akan mempengaruhi seberapa baik kinerja karyawan tersebut.

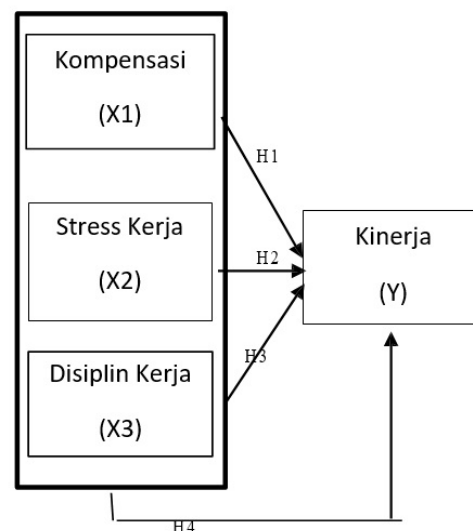
Mangkunegara (2017:83) menegaskan kompensasi dianggap sebanding. Dalam pelayanan sipil, hadiah berupa uang diberikan kepada pekerja sebagai tanda terima kasih atas pekerjaannya. Menurut Hasibuan (2016:118), kompensasi ialah semua pendapatan diterima anggota staf sebagai imbalan atas layanan yang mereka lakukan untuk bisnis, baik pendapatan tersebut berasal dari uang tunai atau produk tidak berwujud. Menurut Sinambela (2016:237), kompensasi ialah uang diberikan pemberi kerja kepada pekerjanya sebagai imbalan atas kinerjanya. Upah dan gaji, bonus, tunjangan, dan fasilitas dicantumkan oleh Simamora (2015:445) sebagai indikator remunerasi.

Stres menurut Handoko (2014:200) ialah keadaan tegang yang berdampak pada perasaan, persepsi, dan keadaan fisik seseorang. Stres yang berlebihan bisa membuat seseorang lebih sulit menghadapi lingkungan sekitarnya. Mangkunegara (2013:157) mengartikan stres kerja sebagai tekanan yang dirasakan karyawan ketika harus menghadapi pekerjaannya. Gejala-gejala stres akibat pekerjaan, seperti emosi yang tidak menentu, gelisah, lebih suka menyendiri, sulit tidur mungkin disebabkan oleh penyakit yang tidak diinginkan. atau masalah kesehatan. Simbolon (2020:47) mencantumkan elemen fisik, psikologis, serta perilaku dari stres terkait pekerjaan. Menurut Supomo (2018:134), disiplin ialah sikap atau tingkah laku seorang

pegawai pada suatu instansi atau organisasi yang terdiri dari senantiasa menaati, menghargai, dan menghormati norma serta peraturan ditetapkan oleh lembaga dalam rangka mencapai tujuan organisasi pembentukan. Disiplin menurut Fahmi (2016:75), ialah derajat kepatuhan kepada peraturan perundang-undangan yang berlaku dan kesiapan menghadapi hukuman jika

melanggarnya. Afandi (2018:21) menyebutkan contoh-contoh disiplin kerja yang bisa dipraktikkan tiap anggota atau pegawai suatu organisasi ialah datang tepat waktu, memanfaatkan waktu dengan efisien, tidak pernah bolos kerja atau tidak bekerja, patuh pada semua peraturan perusahaan atau organisasi. aturan, menetapkan tujuan, dan menyelesaikan laporan kerja harian. Menurut Moeheriono (2019:95), kinerja diartikan sebagai tingkat keberhasilan dalam melaksanakan kegiatan program atau kebijakan dalam rangka memenuhi tujuan, sasaran, dan visi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategis. Indikator kinerja terdiri dari empat bagian, menurut Edison dkk. (2018:195) yaitu waktu, kualitas, target, dan ketaatan pada prinsip.

Berikut ialah kerangka konseptual penelitian.



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

## METODE PENELITIAN

Kegiatan penelitian ini dilaksanakan pada PT. Stara Bumi Surya yang terletak di Jl. Sutomo Ujung No. 526- 528, Medan, Sumatera Utara. Penelitian ini direncanakan Oktober 2022 - April 2023. Penelitian ini menggunakan desain deskriptif kuantitatif. Sebanyak 68 karyawan PT. Stara Bumi Surya pada bulan Januari sampai Desember 2021 menjadi populasi penelitian. Studi dokumentasi konsumen, wawancara, dan kuesioner ialah metode dipakai pada penelitian ini untuk memperoleh data. Jenis data digunakan didalam penelitian ini ialah kuantitatif. Meskipun bahan sekunder juga dikumpulkan dan disediakan dalam bentuk dokumen, tabel, dan data yang berkaitan dengan masalah penelitian, namun data primer digunakan didalam penelitian ini berasal langsung dari objek diteliti. Salah satu metode analisis data ialah analisis regresi linier berganda.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan frekuensi responden ialah salah satu karakteristik data individu tiap responden yang dianalisis untuk dideskripsikan.

**Tabel 4. Deskripsi Pegawai**

Deskripsi Pegawai	Frekuensi	Persentase (%)
<b>Usia</b>		
<30 tahun	14	21
31-40 tahun	29	43
41-50 tahun	24	35
>50 tahun	1	1
<b>Total</b>	<b>68</b>	<b>100</b>
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki-laki	59	87
Perempuan	9	13
<b>Total</b>	<b>68</b>	<b>100</b>
<b>Pendidikan</b>		
SMA	24	35
D3	15	22
S1	27	40
Lainnya	2	3
<b>Total</b>	<b>68</b>	<b>100</b>

Sumber: data primer didapat, 2024

Dari tabel diatas, 29 responden atau 43% dari total responden berusia antara 31 dan 40 tahun, dan 1 responden atau 1% dari total responden berusia diatas 50 tahun. Temuan ini memperlihatkan sebagian besar PT. Pekerja Stara Bumi Surya berada pada rentang usia produktif. Hal tersebut dikarenakan pada usia tersebut karyawan memiliki semangat kerja untuk memenuhi kebutuhan rumah tangga. Daridata diatas, 59 responden atau 87% dari total responden ialah laki-laki serta 9 responden atau 13% ialah perempuan. Ini menggambarkan PT. Stara Bumi Surya mempekerjakan mayoritas laki-laki. Ini disebabkan banyaknya operasional bisnis yang memerlukan tenaga laki-laki.

Tabel diatas memperlihatkan 27 responden atau 40% sampel mempunyai gelar sarjana atau lebih tinggi. Dua responden (3%), yang memiliki tingkat pendidikan lain, memiliki tingkat respons terendah. Ini disebabkan fakta pemberi kerja mencari pekerja yang memiliki keahlian luas dalam bidang ekspor impor.

**Tabel 5. Uji Descriptive Statistics**

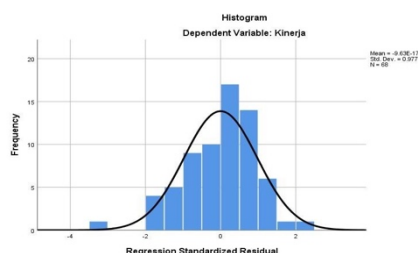
N		Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompensasi	68	16.00	32.00	23.8971	3.89082
Stress_Kerja	68	14.00	28.00	20.7941	3.75583
Disiplin_Kerja	68	33.00	50.00	42.0147	4.56951
Kinerja	68	17.00	34.00	27.1176	3.58492
Valid N (listwise)	68				

Sumber : data primer didapat , 2024

Tabel 5 menggambarkan jumlah data digunakan yakni 68 karyawan PT. Stara Bumi Surya. Variabel kompensasi mempunyai rentang nilai 14 sampai 32 dengan rata-rata senilai 23,8971 serta standar deviasi senilai 3,89082. Variabel stres kerja mempunyai rata-rata senilai 20,7941 serta standar deviasi senilai 3,75583. Nilai minimumnya senilai 14 serta nilai maksimumnya senilai 28.

Variabel Disiplin Kerja bernilai rata-rata senilai 42,0147 serta standar deviasi

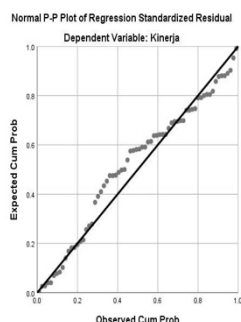
senilai 4,56951. Nilai minimum serta maksimumnya ialah 33 dan 50. Variabel kinerja bernilai rata-rata senilai 27,1176 serta standar deviasi senilai 3,58492. Nilai minimum serta maksimumnya ialah 17 dan 34.



**Gambar 2. Uji Normalitas dengan Grafik Histogram**

Sumber : data primer didapat , 2024

Seperti terlihat dalam gambar 1 diatas, garis berbentuk lonceng dan tidak membelok ke kiri atau ke kanan. Ini memperlihatkan data memenuhi asumsi kenormalan serta berdistribusi normal.



**Gambar 3. Uji Normalitas dengan Metode Probability Plot**

Sumber : data primer didapat , 2024

Gambar 2 mengilustrasikan bagaimana data menyebar sepanjang garis diagonal serta bergerak ke arah tersebut. Ini menjelaskan mengapa data regresi penelitian memiliki distribusi normal.

**Tabel 6. Pengujian Normalitas One - Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
		N 68
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.81095243
Most Extreme Differences Absolute		.122
	Positive	.063
	Negative	-.122
Test Statistic		.122
Asymp. Sig. (2-tailed)		.014 <sup>c</sup>
Monte Carlo Sig. (2-tailed) Sig.		.246 <sup>d</sup>
90% Confidence Interval	Lower Bound	.239
	Upper Bound	.253

Tabel 6 diatas memperlihatkan data residual berdistribusi normal karena nilai K-S didapat senilai 0,122 dengan signifikansi 0,246, dan karena nilai signifikansi didapat  $>0,05$  hasilnya H1 diterima.

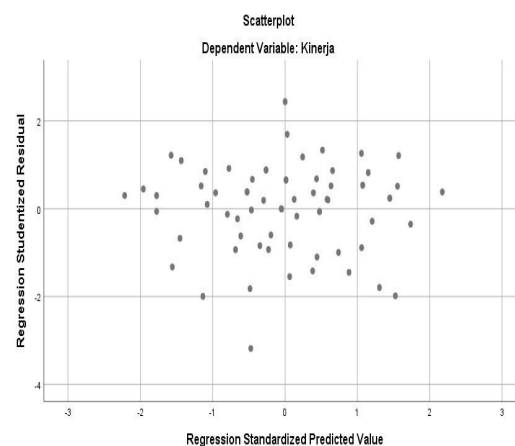
**Tabel 7. Uji Multikolinearitas Coefficients<sup>a</sup>**

Model B	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance VIF
1 (Constant)	19.950	3.733		5.344	.000	
Kompensasi	.223	.100	.242	2.239	.029	.823 1.216
Stress Kerja	-.449	.096	-.470	-4.691	.000	.956 1.046
Disiplin Kerja	.266	.083	.339	3.198	.002	.855 1.169

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : data primer didapat , 2024

Perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga memperlihatkan tidak ada variabel independen yang bernilai  $VIF > 10$ , ini dikuatkan dengan perhitungan nilai Tolerance yang juga memperlihatkan tidak ada variabel independen yang bernilai  $Tolerance < 0,10$ . karena itu, kemungkinan model regresi bisa disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen.



**Gambar 4. Pengujian Scatterplot**

Sumber : data primer didapat , 2024

Dari Gambar 3 yang memperlihatkan titik-titik tersebar yang tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu, model regresi bisa diterapkan karena tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Tabel 8. Uji Glejser Coefficients<sup>a</sup>**

Model B	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	Std. Error	Beta					Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.854	2.349			1.215	.229		
Stress Kerja	.030	.060	-.064	-.504	.616	.956	1.046	
Disiplin Kerja	.019	.052	-.048	-.357	.722	.855	1.169	

a. Dependent Variable: abs

Sumber : data primer didapat , 2024

Tabel 8 menyajikan uji heteroskedastisitas, nilai koefisien regresi tiap variabel independen pada model regresi nilai, dan tampilan keluaran SPSS. Karena residu absolut tidak mencapai signifikansi statistik ( $\text{sig} > 0,05$ ), tidak akan terjadi heteroskedastisitas.

**Tabel 9. Uji Regresi Linear Berganda Coefficients<sup>a</sup>**

Model B	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	Std. Error	Beta					Tolerance	VIF
1 (Constant)	19.950	3.733			5.344	.000		
Kompensasi	.223	.100	.242	2.239	.029	.823	1.216	
Stress Kerja	.449	.096	-.470	-4.691	.000	.956	1.046	
Disiplin Kerja	.266	.083	.339	3.198	.002	.855	1.169	

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : data primer didapat , 2024

$$\text{Kinerja Karyawan} = 19.950 + 0.223 \text{ Kompensasi} - 0.449 \text{ Stress Kerja} + 0.266 \text{ Disiplin Kerja}$$

Persamaan regresi tersebut mempunyai makna :

1. Nilai konstanta a senilai 19.950 berarti jika tidak terdapat variabel kompensasi (X1), stress kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) = 0, kinerja akan bernilai senilai 19.950 satuan.
2. Variabel kompensasi (X1) senilai 0.223 berarti tiap kenaikan variabel kompensasi senilai 1. satuan, nilai pada kinerja akan meningkat 0.223 satuan menggunakan asumsi variabel lain tetap.
3. Variabel stress kerja (X2) senilai 0.449 berarti tiap kenaikan variabel stress kerja senilai 1 satuan, nilai pada kinerja akan menurun 0.449 satuan menggunakan asumsi lain tetap.

4. Variabel disiplin kerja (X3) senilai 0.266 berarti tiap kenaikan variabel disiplin kerja senilai 1 satuan, nilai pada kinerja akan naik 0.266 satuan menggunakan asumsi variabel lain tetap

**Tabel 10. Uji Analisis Koefisien Determinasi Hipotesis****Model Summary<sup>b</sup>**

Model R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	.621 <sup>a</sup>	.385	.356
			2.87608

- a. Predictors: (Constant), Disiplin\_Kerja, Stress\_Kerja, Kompensasi

- b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : data primer didapat , 2024

Nilai Adjusted R Square senilai 0,356 memperlihatkan besarnya pengaruh variabel independen (Kompensasi, Stress Kerja, serta disiplin Kerja) kepada variabel dependen (Kinerja Karyawan) ialah senilai 35,6%. Tabel 10 menggambarkan besarnya nilai korelasi atau hubungan (R) antara Kompensasi (X1), Stress Kerja (X2), serta disiplin Kerja (X3) dengan Kinerja (Y). Ini memperlihatkan hanya 35,6% variasi perubahan variabel terikat yang bisa dijelaskan variabel bebas, sisanya senilai 64,4% bisa dijelaskan variabel yang tidak dimasukkan didalam penelitian ini seperti komitmen organisasi serta perekrutan.

**Tabel 11. Pengujian Hipotesis Secara Simultan****ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	331.661	3	110.554	13.365	.000 <sup>b</sup>
Residual	529.397	64	8.272		
Total	861.059	67			

- a. Dependent Variable: Kinerja

- b. Predictors: (Constant), Disiplin\_Kerja, Stress\_Kerja, Kompensasi

Sumber : data primer didapat , 2024



Pada tabel 11 hasil output terlihat  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $13.365 > 2.75$ ),  $H_1$  diterima, berarti dikarenakan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  bisa disimpulkan secara simultan variabel kompensasi, stress kerja serta disiplin kerja berpengaruh positif kepada kinerja PT. Stara Bumi Surya. Didalam tabel 11 juga terlihat hasil signifikan  $0.000$  tidak lebih  $0.05$  bisa disimpulkan secara simultan kompensasi, stress kerja, serta disiplin kerja berpengaruh signifikan kepada kinerja PT. Stara Bumi Surya.

**Tabel 12. Pengujian Hipotesis Secara Parsial**  
**Coefficients<sup>1</sup>**

Model B	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	19.950	3.733			5.344	.000		
Kompensasi	.223	.100	.242		2.239	.029	.823	1.216
Stress Kerja	-.449	.096	-.470		-4.691	.000	.956	1.046
Disiplin Kerja	.266	.083	.339		3.198	.002	.855	1.169

a. Dependent Variable: Kinerja  
Sumber : data primer didapat , 2024

Pada tabel 12 pengujian statistik dengan SPSS kepada variabel  $X_1$  (Kompensasi) didapat nilai  $t_{hitung} = 3.141$ , kemudian  $t_{tabel}$  dengan  $df = 64$  taraf signifikansi  $5\%$  ( $0,05$ ) uji dua sisi ialah  $1.99773$ . karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2.239 > 1.99773$ ) serta signifikan  $0.029 < 0,05$   $H_0$  ditolak serta  $h_1$  diterima, Kompensasi secara parsial berpengaruh positif serta signifikan kepada kinerja PT. Stara Bumi Surya. Variabel  $X_2$  (Stress Kerja) didapat nilai  $t_{hitung} = -4.691$ ,  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$  ( $-4.691 < -1.99773$ ), serta signifikan  $0.000 < 0.05$ .  $H_0$  ditolak serta  $h_1$  diterima, berarti stress kerja secara parsial berpengaruh negatif serta signifikan kepada kinerja PT. Stara Bumi Surya

Variabel  $X_3$  (Disiplin Kerja) didapat nilai  $t_{hitung} = 3.198$ ,  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3.198 > 1.99773$ ), serta signifikan  $0.002 < 0.05$ .  $H_0$  ditolak serta  $h_1$  diterima, berarti disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif serta

signifikan kepada kinerja PT. Stara Bumi Surya.

### **Pengaruh Kompensasi kepada Kinerja Karyawan**

Perhitungan hipotesis secara parsial didapat hasil nilai  $t_{hitung}$  ( $2.239$ )  $> t_{tabel}$  ( $1.99773$ ) serta nilai signifikan  $0.029 < 0,05$  mendukung hipotesis pertama dimana kompensasi berpengaruh positif serta signifikan kepada Kinerja PT. Stara Bumi Surya. Temuan pengujian tersebut sejalan dengan penelitian Mutholib (2019) yang menemukan kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Balai Kota Medan terkena dampak signifikan dari insentif finansial. Kinerja karyawan pada PT. Stara Bumi Surya dipengaruhi kompensasi karena membuat pekerja merasa lebih dihargai dan memotivasi mereka untuk menjalankan pekerjaannya dengan lebih baik.

### **Pengaruh Stress Kerja Kepada Kinerja Karyawan**

Perhitungan hipotesis secara parsial didapat hasil nilai  $-t_{hitung}$  ( $-4.691$ )  $< -t_{tabel}$  ( $-1.99773$ ) serta nilai signifikan  $0.000 < 0,05$ . Dari penelitian, kinerja karyawan berpengaruh negatif serta signifikan terhadap stres kerja, maka hipotesis kedua tidak didukung. Pengujian tersebut juga bertentangan dengan penelitian Cindy,dkk (2020) yang memperlihatkan stres kerja berpengaruh signifikan serta positif kepada kinerja karyawan PT Indo Prima Nusantara. Stress kerja berpengaruh kepada kinerja karyawan karena jika karyawan selalu bekerja dibawah tekanan, seorang karyawan tidakbisa bekerja dengan baik sehingga hasil kerja menjadi tidak maksimal

## Pengaruh Disiplin Kerja Kepada Kinerja Karyawan

Perhitungan hipotesis secara parsial didapat hasil nilai thitung (3.198) > ttabel (1.99773) serta nilai signifikan  $0.002 < 0,05$ . Hal ini memperlihatkan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif kepada kinerja karyawan serta mendukung hipotesis ketiga. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian Desmond, dkk. (2023) yang memperlihatkan kedisiplinan mempunyai pengaruh yang baik serta substansial kepada kinerja pegawai Lapas Wanita Kelas II A Medan. Kinerja karyawan pada PT. Stara Bumi Surya dipengaruhi disiplin kerja, karena pekerja disiplin bisa menginspirasi pekerja lain untuk mengerjakan tugas sesuai jadwal serta standar yang tinggi.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Temuan penelitian ini mendukung asumsi bahwa kinerja dipengaruhi secara positif serta signifikan oleh variabel kompensasi. Variabel stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan serta positif kepada kinerja karyawan. Dengan koefisien determinasi senilai 35,6% variabel gaji ( $X_1$ ), stress kerja ( $X_2$ ), serta disiplin kerja ( $X_3$ ) secara bersamaan berpengaruh kepada kinerja. Ini memperlihatkan hanya 35,6% variasi perubahan variabel dependen yang bisa dijelaskan variabel independen, sedangkan 64,4% lainnya dijelaskan faktor-faktor yang tidak dimasukkan didalam penelitian ini.

Bagi perusahaan, disarankan agar perusahaan lebih memperhatikan kompensasi yang diberikan seperti pemberian bonus pada karyawan yang merampungkan pekerjaannya sebelum waktu yang ditetapkan, program *healing* tahunan bersama pimpinan perusahaan untuk mengurangi stress kerja, serta pemberian *punishment* bagi karyawan

yang sudah berulang kali melanggar peraturan yang sudah ditetapkan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 1. Jakarta: Perpustakaan Nasional.
- Simamora, Henry. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : SIE YKPN.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia serta sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Simbolon. (2020). *Hubungan Antara Lingkungan Kerja Fisik Dengan Stres Kerja Pada Karyawan PT. Tanjung Timberindo Industri*. Medan : Universitas Medan Area.
- Supomo, R., & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- Fahmi, Irham. (2016). *Pengantar Manajemen Keuangan*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Afandi, Pandi, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, konsep dan indikator* . Pekanbaru: Zanafa.
- Moeheriono. (2019). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Edison, E. Anwar & Imas, Komariyah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. cetakan ke-1. Bandung: Alfabeta.
- Desmond, Purba, P. Y., Simorangkir, E. D., Lala, M., & Anandita, A. (2023). *Female Prison Employees Class II A Meserta pengaruh Giat Apel , Remunerasi , Kedisiplinan Kepada Kinerja Pegawai Lapas Perempuan Kelas II A Medan*.



- Cindy, C., Purba, P. Y., Wijaya, H. C., & Anggara, T. (2020). *Stres Kerja, Komunikasi dan Lingkungan Kerja kepada Kinerja Karyawan PT Indo Prima Nusantara*. Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING).
- Hasibuan, Melayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mutholib, M. (2019). *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Finansial kepada Kinerja Liabilities* (Jurnal Pendidikan Akuntansi)