

## ANALISIS PENGARUH STRES KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CU. KHATULISTIWA BAKTI PONTIANAK

**Joko**

Email: jokogax@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Widya Dharma Pontianak

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CU. Khatulistiwa Bakti Pontianak. Metode penelitian yang digunakan penulis adalah metode asosiatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan CU. Khatulistiwa Bakti Pontianak dan menggunakan teknik pengambilan sampel sensus, dimana semua karyawan dijadikan sampel. Dan jumlah populasi yang di jadikan sampel sebanyak 35 orang. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda, uji F, uji  $R^2$ , uji T. Hasil uji F menyatakan bahwa variabel stres kerja, motivasi kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Uji T menyatakan bahwa stres kerja, motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada uji  $R^2$  di peroleh nilai sebesar 0,686. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya stres kerja, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 68,6%, sedangkan sisanya 31,4% dipengaruhi oleh variabel yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

**KATA KUNCI:** stres kerja, motivasi kerja, kompensasi, kinerja karyawan

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan suatu proses upaya utama untuk memperoleh kinerja yang baik. Sumber daya manusia di dalam perusahaan adalah semua orang yang terlibat dalam pengembangan perusahaan yaitu karyawan. Setiap perusahaan mempunyai tujuan yang hendak dicapai secara efektif dan efisien. Perusahaan akan semakin berkembang jika didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang tinggi.

Menurut Ajabar (2020:28) kinerja adalah hasil kerja atau prestasi kerja seseorang atau sekelompok orang dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Kinerja harus disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan, bagaimana seorang karyawan dapat mengerjakan pekerjaan sesuai dengan kondisi yang terjadidalam perusahaan dan apakah seorang karyawan dapat mengerjakan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan.

Dalam melaksanakan kinerja, ada beberapa faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan yakni stres kerja, motivasi kerja dan kompensasi. Stres kerja menurut

Afandi, (2021: 173) adalah suatu kondisi yang muncul akibat interaksi antara individu dengan pekerjaan mereka, dimana terdapat ketidaksesuaian karakteristik dan perubahan-perubahan yang tidak jelas yang terjadi dalam perusahaan.

Faktor yang dapat menyebabkan terjadinya stres kerja menurut Mangkunegara (2016: 157) yakni stres kerja dapat disebabkan waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antar karyawan dengan pemimpin yang frustrasi dalam berkerja.

Motivasi kerja adalah satu faktor yang penting yang mempengaruhi kinerja dimana faktor ini dapat mendorong karyawan agar dapat bekerja secara optimal dan dapat mengembangkan kinerja karyawan secara bertahap dan signifikan. Dalam perusahaan, setiap karyawan dituntut untuk bekerja dengan motivasi yang optimal sebab motivasi adalah energi pendorong yang membuat karyawan dapat bekerja secara maksimal. Semakin tinggi motivasi semakin tinggi pula kinerja karyawan hal ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja.

Selain stres kerja dan motivasi kerja, kompensasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, jika sebuah kinerja itu dihargai dengan sebuah kompensasi maka kepuasan karyawan akan tercapai. Dengan adanya kompensasi bagi karyawan yang bekerja di CU. Khatulistiwa Bakti Pontianak maka akan meningkatkan kinerja karyawan dan mendorong manajer perusahaan untuk meningkatkan kemampuan dalam mengidentifikasi kemungkinan terjadinya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kompensasi bagi karyawan.

## KAJIAN PUSTAKA

### Stres Kerja

Stres kerja menurut Mangkunegara (2016: 157) adalah perasaan tertekan yang di alami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari *symptom*, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan.

Stres kerja menurut Afandi (2021:173) adalah suatu tanggapan penyesuaian diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan atau proses psikologis yang

merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi, atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan atau fisik berlebihan kepada seseorang.

Stres kerja adalah ketegangan atau tekanan emosional yang di alami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar atau kesempatan melakukan sebuah kegiatan penting, yang pemenuhannya terdapat hambatan-hambatan dan ketidakpastian yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik seseorang (Badeni 2017:62)

Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Magda (2022) Pengaruh stres kerja, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinarmas Multifinance cabang Malang. Hasil penelitian menunjukkan stres kerja bernilai positif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi dan kompensasi bernilai positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres kerja, motivasi dan kompensasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

### **Motivasi Kerja**

Motivasi kerja adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas.

Motivasi meliputi perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal perusahaan sedemikian pentingnya motivasi, banyak ahli filsafat, sosiologi, psikolog maupun ahli manajemen melakukan penelitian (Afandi, 2021:23)

Motivasi menurut Suparno Eko Widodo adalah kekuatan yang ada dalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan (Widodo, 2015: 187).

Motivasi dapat memiliki dua sumber dorongan yaitu dorongan dari dalam dan dorongan dari luar. Dalam tulisannya Hamzah B. Uno mengungkapkan motivasi adalah dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang untuk mengandakan perubahan tingkah laku (Uno, 2014:10).

Motivasi adalah keyakinan kembali dari pengarahan yang seharusnya berasal dari penilaian yang efektif dapat meningkatkan antusiasme dan komitmen terhadap pekerjaan dan terhadap organisasi tempat pekerjaan itu (Kaswan, 2016:68)

Motivasi merupakan suatu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah/tujuan, dan ketekunan individual dalam mencapai tujuan (Badeni 2017:77)

Sedangkan motivasi menurut Robbins yang dikutip oleh Busro (2018:50) merupakan kemauan untuk menggunakan usaha tingkat tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan usaha untuk memenuhi beberapa kebutuhan individual

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fandi Akhmad (2016). Hasil penelitian menunjukkan stres kerja, motivasi dan kompensasi secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan CV. Auto Nusa Abadi Kupang. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja sedangkan motivasi dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV. Auto Nusa Abadi Kupang

### **Kompensasi**

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah. Kompensasi menjadi dua, kompensasi langsung maupun kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung terdiri dari gaji, uang transport, tunjangan hari raya, uang lembur dan tunjangan langsung lainnya. Sedangkan kompensasi tidak langsung terdiri dari promosi jabatan, asuransi, tunjangan dan jabatan dan mutasi. Kompensasi merupakan salah faktor baik secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi dan kinerja karyawan. (Afandi, 2021:191)

Menurut pendapat Malayu Hasibuan yang mengutip pendapat William B. Werther dan Keith Davis, menyatakan bahwa kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang di kerikannya.baik berupa upah perjam ataupun gaji periodik yang didesain dan dikelola oleh bagian personalia (Widodo, 2015:155)

Kompensasi menurut Mangkuprawira merupakan suatu yang diterima karyawan sebagai penukar kontribusi jasa mereka pada perusahaan (Sunyoto, 2015:155) begitu juga pendapat Handoko, yang dimaksud kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Handoko, 2010: 155).

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya (Wilson Bangun, 2012:152)

Menurut Nawawi (2011:31) kompensasi bagi suatu perusahaan berarti suatu penghargaan pada pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut berkerja.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Agung, Oetomo (2017). Pengaruh stres kerja, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kanwil V. Hasil penelitian diketahui bahwa kompensasi berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Bank Syariah Mandiri Kanwil V Surabaya.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah derajat penyusunan tugas yang mengatur perkerjaan seseorang. Jadi, kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja merupakan ekspresi potensi seseorang dalam memenuhi tanggung jawabnya dengan menetapkan standar tertentu. Kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja (Afandi, 2021:83).

Diantara pendapat beberapa ahli di antaranya adalah pendapat Bernaedin dan Russel yang memberikan definisi kinerja sebagai catatan mengenai hasil kerja dari suatu aktivitas tertentu selama kurun waktu tertentu pula (Sedarmayanti, 2013: 260).

Menurut Deden Komar Priatna, kinerja adalah rekam jejak dari kontribusi individu atas pekerjaan dalam satu periode yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi (Priatna, 2019:67).

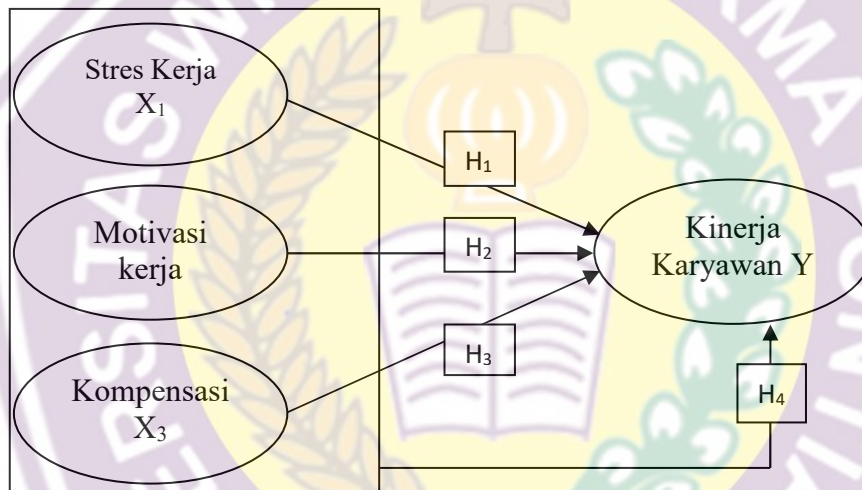
Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang pekerja. Menurut Simanjatak dikutip oleh (Widodo, 2015:133). Kinerja dipengaruhi oleh kualitas dan kemampuan, sarana pendukung dan supra sarana

Kinerja adalah kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan mungkin ditingkatkan dengan menekankan pada kelebihannya dan pemahaman terhadap perubahan-perubahan apa yang dibutuhkan (Kaswan, 2016:68)

Busro (2018:89) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai karyawan secara individu maupun kelompok sesuai wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam rangka mencapai visi, misi dan tujuan perusahaan-perusahaan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anik Irawati (2018). Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan

**Gambar 1**  
**Kerangka Konseptual**



### Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian dari kerangka konseptual di atas, maka diperoleh hipotesis yang perlu diuji kebenarannya sebagai berikut:

- H<sub>1</sub>: Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CU. Khatulistiwa Bakti Pontianak.
- H<sub>2</sub>: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CU. Khatulistiwa Bakti Pontianak
- H<sub>3</sub>: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CU. Khatulistiwa Bakti Kantor Pontianak

H<sub>4</sub>: Stres kerja, Motivasi kerja dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CU. Khatulistiwa Bakti Pontianak

## METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah karyawan CU. Khatulistiwa Bakti Pontianak yang berjumlah 35 orang. Sampel dalam penelitian ini di peroleh dengan teknik sampling dan metode pengumpulan data dengan kuesioner dan studi documenter. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, uji F, uji R<sup>2</sup> dan uji T.

## PEMBAHASAN

### Uji Validitas dan Reliabilitas

**TABEL 1**  
**Uji Validitas dan Reliabilitas**

Variabel	Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
Stres Kerja (X1)	X1.1	0,752	0,2826	Valid
	X1.2	0,747		Valid
	X1.3	0,815		Valid
	X1.4	0,833		Valid
	X1.5	0,769		Valid
	X1.6	0,824		Valid
	X1.7	0,800		Valid
	X1.8	0,802		Valid
	X1.9	0,848		Valid
	X1.10	0,773		Valid
	X1.11	0,866		Valid
	X1.12	0,635		Valid
	X1.13	0,779		Valid
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,581	0,2826	Valid
	X2.2	0,561		Valid
	X2.3	0,555		Valid
	X2.4	0,642		Valid
	X2.5	0,595		Valid
	X2.6	0,656		Valid
	X2.7	0,631		Valid
	X2.8	0,662		Valid
	X2.9	0,620		Valid
	X2.10	0,739		Valid
Kompensasi (X3)	X3.1	0,621	0,2826	Valid
	X3.2	0,567		Valid
	X3.3	0,677		Valid
	X3.4	0,586		Valid
	X3.5	0,481		Valid

Variabel	Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
	X3.6	0,477		Valid
	X3.7	0,485		Valid
	X3.8	0,365		Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,673	0,2826	Valid
	Y2	0,670		Valid
	Y3	0,865		Valid
	Y4	0,871		Valid
	Y5	0,880		Valid
	Y6	0,847		Valid
	Y7	0,741		Valid
	Y8	0,877		Valid

Uji validitas seluruh pertanyaan pada variabel Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  yaitu 0,344.

**TABEL 2**  
**Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Koefisien Alpha	Keterangan
Stres Kerja ( $X_1$ )	0,744	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja ( $X_2$ )	0,753	0,60	Reliabel
Kompensasi ( $X_3$ )	0,721	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,789	0,60	Reliabel

Diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) untuk variabel Stres Kerja sebesar 0,744, nilai *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) untuk variabel Motivasi Kerja sebesar 0,753, nilai *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) untuk variabel Kompensasi sebesar 0,721. dan nilai *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) untuk variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,789. Nilai dari keempat variabel ini lebih besar dari nilai perbandingan 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa keempat variabel yang digunakan Reliabel

#### **Analisis Regresi Linear Berganda**

Berdasarkan Tabel 3, maka dapat diketahui bahwa hasil uji regresi linear berganda yaitu  $Y=0,324X_1+0,311X_2+0,345X_3$  dengan hasil pengujian sebagai berikut:

1. Nilai koefisien regresi pada Stres Kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,324 menunjukkan adanya pengaruh positif dari variabel Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2. Nilai koefisien regresi Motivasi kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,311 menunjukkan adanya pengaruh positif terhadap Kinerja karyawan (Y).

3. Nilai koefisien regresi Kompensasi (X3) sebesar 0,345 menunjukkan adanya pengaruh positif terhadap Kinerja karyawan (Y).

**TABEL 3**  
**Uji Regresi Linear Berganda**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	-8,799	5,852		-1,504	,143					
stres kerja	,190	,078	,324	2,448	,020	,701	,402	,246	,577	1,733
motivasi kerja	,330	,141	,311	2,338	,026	,697	,387	,235	,573	1,746
kompensasi	,574	,217	,345	2,644	,013	,704	,429	,266	,595	1,679

#### Uji F

**TABEL 4**  
**HASIL UJI F**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	809,032	3	269,677	22,623	,000 <sup>b</sup>
	Residual	369,539	31	11,921		
	Total	1178,571	34			

Berdasarkan output pada Tabel 4.8 diatas diketahui bahwa signifikansi pengaruh Stres Kerja, Motivasi kerja dan Kompensasi secara simultan terhadap variabel Y sebesar  $0,00 < 0,05$  dan nilai f hitung sebesar  $22,623 > 2,89$ , yang berarti dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi secara simultan terhadap kinerja.

#### Uji R<sup>2</sup>

**TABEL 5**  
**Hasil Uji R<sup>2</sup>**

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. Change
1	,829 <sup>a</sup>	,686	,656	3,45262	,686	22,623	3	31	,000

Koefisien Determinasi merupakan besarnya presentase pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Output hasil uji koefisien determinasi

dapat dilihat pada Tabel 4.7. Berdasarkan output tersebut, diperoleh angka adjusted R Square adalah sebesar 0,686. Hal ini menunjukkan bahwa presentase variabel Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi dalam menerangkan variabel kinerja karyawan adalah sebesar 68,6 persen, sedangkan sisanya sebanyak 31,4 persen dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diuji dalam penelitian ini.

#### 1. Pengaruh Stres Kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan, dapat dilihat bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh Stres Kerja terhadap kinerja karyawan pada CU. Khatulistiwa Bakti Pontianak

#### 2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan, dapat dilihat bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh motivasi kerja dapat membantu kegiatan operasional perusahaan dengan motivasi kerja yang tinggi akan membuat karyawan akan berupaya lebih maksimal dalam bekerja

#### 3. Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan, dapat dilihat bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan mempengaruhi kinerja para karyawan di dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka sehingga kinerja mereka akan meningkat

Pengaruh Sters Kerja, Motivasi kerja dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan, dapat dilihat bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi sama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Uji T

Berdasarkan Tabel 3 maka diperoleh hasil nilai uji t untuk Stres Kerja adalah sebesar 0,020, motivasi kerja adalah sebesar 0,026 dan kompensasi adalah sebesar 0,013.

#### 1. Pengujian terhadap variabel Stres Kerja

Pengujian pada variabel Stres kerja menunjukkan tingkat signifikansi 0,020 lebih kecil dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja memiliki pengaruh yang

signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil diatas tersebut menggambarkan bahwa karyawan yang memiliki stres kerja

## 2. Pengujian terhadap variabel Motivasi Kerja

Pengujian pada variabel motivasi kerja menunjukkan tingkat signifikansi 0,026 lebih kecil dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil diatas tersebut menggambarkan bahwa karyawan yang memiliki motivasi kerja

## 3. Pengujian terhadap variabel Kompensasi

Pengujian pada variabel Kompensasi menunjukkan bahwa tingkat signifikansi 0,013 lebih kecil dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut menggambarkan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

## PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada karyawan di CU. Khatulistiwa Bakti Pontianak Pontianak mengenai pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CU. Khatulistiwa Bakti Pontianak.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CU. Khatulistiwa Bakti Pontianak
3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CU. Khatulistiwa Bakti Pontianak.
4. Stres kerja, Motivasi kerja dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CU. Khatulistiwa Bakti Pontianak

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Untuk karyawan disarankan untuk mengubah pola pikir bahwa stres kerja tidak selamanya identik dengan hal negatif tetapi dapat menjadikan stres kerja sebagai hal positif yaitu dengan menjadikan stres kerja sebagai dorongan dan tantangan dalam berkerja

2. Untuk pimpinan CU. Khatulistiwa Bakti pontianak disarankan untuk memberikan nilai-nilai motivasi kerja kepada seluruh karyawan. Karena dengan adanya motivasi kerja dari atasan maupun pihak perusahaan maka meningkatkan semangat kerja karyawan dan menghasilkan kinerja yang baik untuk perusahaan.
3. Untuk pihak CU. Khatulistiwa Bakti pontianak untuk memberikan kompensasi berdasarkan beban kerja yang di emban karyawan dan sesuai ketentuan yang berlaku dan hak-hak karyawan wajib mendapatkan kompensasi itu sendiri.
4. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti atau melanjutkan penelitian ini, disarankan untuk meneruskan atau mengembangkan penelitian ini dengan mencari variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam pengisian kuesioner oleh responden bisa lebih memaksimalkan pengawasannya dan juga lebih luas dalam menentukan jumlah responden.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2021). *Manajemen SumberDaya Manusia Teori konsep dan Indikator*.Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish
- Badeni. (2017). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*.Bandung: Alfabeta.
- Busro. Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*,Jakarta: Kencana.
- Handoko, T. H. (2010). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE- Yogyakarta.
- Kaswan. (2016). *Pelatihan dan Pengembangan*. Bandung: Alfabeta
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Nawawi, Hadari, H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Bulaksumur.
- Priatna, D.K. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Era 5.0*. Yogyakarta: deepublish
- Sudarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIEYKPN Yogyakarta
- Sujarweni, V. Wiratna. (2015). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: pustaka barupress
- Uno, H. B. (2014). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar