

**PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA, KEPUASAN KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS NOMS KOPI SEMARANG)**

Muhamad Alvin Rosadi¹, Raully Sijabat², M.Fajar Darmaputra³

Universitas PGRI Semarang, Indonesia^{1,2,3}

✉ Corresponding Author:

Nama Penulis: Muhamad Alvin Rosadi

E-mail: alfinrosadi46@gmail.com

Abstract: *Several elements can shape an employee's level of job satisfaction, including excessive workload, workplace stress, and inadequate compensation. When employees experience dissatisfaction in their roles, it often leads to a higher rate of turnover. This research investigates how workload, job-related stress, satisfaction levels, and compensation collectively influence employee performance. A saturated sampling approach was employed, meaning that every member of the target population participated as a respondent, totaling 70 individuals. The findings reveal that both workload and job satisfaction exert a positive influence on employee performance. In contrast, stress at work and compensation levels were found to negatively affect how well employees perform.*

Keywords: *workload, work stress, compensation, job satisfaction*

Abstrak: Kepuasan kerja karyawan merupakan aspek penting yang dapat dipengaruhi oleh berbagai hal, antara lain beban kerja yang berlebihan, tekanan psikologis selama bekerja, serta imbalan atau kompensasi yang tidak memadai. Ketika individu merasa tidak puas dengan pekerjaannya, kondisi ini kerap menjadi penyebab utama tingginya tingkat pergantian karyawan (turnover). Penelitian ini mengkaji secara mendalam hubungan antara variabel beban kerja, stres kerja, kepuasan kerja, serta kompensasi terhadap kinerja karyawan. Pendekatan pengambilan sampel yang diterapkan adalah teknik sampel jenuh, di mana seluruh anggota populasi, berjumlah 70 orang, dilibatkan sebagai responden. Hasil temuan menunjukkan bahwa beban kerja dan tingkat kepuasan kerja berkontribusi secara positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Sebaliknya, stres kerja dan rendahnya kompensasi diketahui berdampak negatif terhadap hasil kerja para karyawan.

Kata kunci: beban kerja, stress kerja, kompensasi, kepuasan kerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan individu yang memiliki kesiapan, kemauan, dan kemampuan untuk berkontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi (Samsuni, S., 2017). Pemahaman mengenai pengelolaan sumber daya manusia memiliki peran krusial karena memberikan bekal analisis dalam menanggapi faktor-faktor yang memengaruhi kesuksesan organisasi, salah satunya adalah performa karyawan (Ramadhani, M. A., 2023).

Kinerja karyawan, menurut Supardi, E. (2016), menggambarkan hasil kerja individu, baik dari segi mutu maupun jumlah, yang disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawab yang menjadi kewajibannya. Setiap organisasi tentu menginginkan sumber daya manusianya memiliki kinerja yang unggul, sebab hal tersebut akan memberikan kontribusi optimal terhadap pertumbuhan organisasi. Kinerja pegawai yang maksimal berdampak langsung pada peningkatan produktivitas dan efektivitas organisasi secara menyeluruh. Jika seluruh individu dalam sistem organisasi berfungsi secara optimal, maka organisasi pun akan berjalan dengan efektif. Kinerja organisasi secara keseluruhan pada akhirnya sangat dipengaruhi oleh performa masing-masing karyawannya (Sijabat, R. & Martanto, I., 2023). Oleh karena itu, organisasi menuntut setiap karyawannya untuk mampu memberikan performa terbaik karena keberlangsungan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kualitas kinerja mereka. Penanganan stres kerja yang tepat menjadi langkah strategis dalam mendorong peningkatan performa kerja (Peoni, H., 2014).

Stres sendiri merupakan kondisi ketegangan yang muncul akibat tekanan baik dari dalam diri maupun faktor eksternal. Ketegangan ini dapat berdampak negatif terhadap kondisi psikologis dan fisiologis individu (Sengkey, W. S., dkk., 2017). Jalil, A. (2019) menambahkan bahwa stres memengaruhi aspek emosional, kognitif, serta kondisi fisik seseorang. Jika tidak ditangani dengan baik, stres dapat menghambat kemampuan individu dalam bersosialisasi dan menjalankan aktivitas kerja secara efektif.

Selain stres, beban kerja juga menjadi faktor penting yang memengaruhi performa karyawan. Beban kerja ditentukan berdasarkan standar pekerjaan yang berlaku sesuai dengan jenis tugas yang dijalankan. Tiga kondisi beban kerja yang umum terjadi adalah beban yang sesuai standar, beban yang melebihi kapasitas (*overcapacity*),

PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA, KEPUASAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS NOMS KOPI SEMARANG)

dan beban yang terlalu ringan (*undercapacity*). Beban kerja yang berlebihan biasanya mencakup jam kerja panjang, tanggung jawab besar, serta pekerjaan administratif yang melampaui kemampuan individu. Secara kuantitatif, hal ini berarti volume pekerjaan yang terlalu tinggi, sementara secara kualitatif menyangkut tingkat kesulitan pekerjaan yang tidak seimbang dengan kapasitas tenaga kerja (Sijabat, R. & Hermawati, R., 2021). Ketidaksesuaian antara beban kerja dan kapasitas dapat menyebabkan ketidakefisienan operasional (Ohorela, M., 2021). Beban kerja yang terlalu rendah juga dapat menimbulkan permasalahan, karena mengindikasikan jumlah tenaga kerja yang melebihi kebutuhan, sehingga menyebabkan inefisiensi biaya. Sementara itu, kekurangan tenaga kerja berisiko menimbulkan kelelahan fisik dan stres mental bagi karyawan (Santoso, Y. M. D. & Rijanti, T., 2022).

Perusahaan memberikan kompensasi sebagai bentuk penghargaan atau imbalan atas kontribusi yang telah diberikan oleh karyawan. Kompensasi ini bisa berupa paket finansial atau non-finansial yang disesuaikan dengan sistem organisasi masing-masing (Pitri, A., 2017). Kompensasi yang tepat dapat mendorong motivasi kerja serta meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, kesalahan dalam pemberian kompensasi dapat menyebabkan demotivasi dan menurunnya kepuasan kerja, yang kemudian berdampak negatif terhadap performa individu maupun organisasi. Oleh sebab itu, perusahaan perlu menerapkan sistem kompensasi yang fleksibel dan adaptif sesuai kebutuhan organisasi dan harapan karyawan (Budiono, A., dkk., 2020).

Kepuasan kerja merujuk pada kondisi emosional yang positif yang dirasakan individu terhadap pekerjaannya. Hal ini dapat terlihat melalui etos kerja yang tinggi, tingkat kedisiplinan yang baik, serta pencapaian hasil kerja yang optimal. Kepuasan ini dapat diperoleh dari aspek internal pekerjaan maupun dari lingkungan eksternal (Nugraha, M. F., 2019). Kinerja yang baik dari seorang karyawan sangat erat kaitannya dengan tingginya tingkat kepuasan kerja. Dengan demikian, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kepuasan kerja menjadi elemen krusial untuk mengoptimalkan kinerja karyawan (Djuraidi, A. & Laily, N., 2020). Dalam konteks Noms Kopi Semarang, aspek kepuasan kerja bahkan dianggap sebagai salah satu pendorong utama motivasi pegawai, ditandai dengan kesesuaian jenis pekerjaan dengan minat serta rasa nyaman dan bangga atas pekerjaan yang dijalani.

PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA, KEPUASAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS NOMS KOPI SEMARANG)

Dalam studi yang dilakukan oleh Nugraheni, D. J. bersama timnya (2023), Telah ditemukan bahwa beban kerja serta tekanan kerja memberikan dampak negatif yang signifikan terhadap performa karyawan. Di sisi lain, pemberian kompensasi terbukti memiliki pengaruh positif yang signifikan dalam mendorong peningkatan kinerja. Namun, hasil yang berbeda diperoleh dalam penelitian Hermawan, E. (2022), yang menemukan bahwa baik beban kerja maupun stres kerja justru berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan pendekatan deskriptif kuantitatif. Populasi yang menjadi fokus penelitian adalah seluruh karyawan Noms Kopi di Kota Semarang, dengan jumlah sampel sebanyak 70 responden. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner serta penelusuran literatur terkait. Untuk melakukan penelitian ini, peneliti menggunakan skala Likert dalam kuesionernya. Sikap, keyakinan, dan pandangan individu maupun kelompok terhadap suatu fenomena sosial dapat diukur melalui penggunaan skala Likert. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini mencakup analisis deskriptif, uji asumsi klasik, dan analisis regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Tabel 1. Hasil Uji Deskriptif Statistik

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja Karyawan	70	18.00	30.00	23.7000	2.84554
Beban Kerja	70	18.00	30.00	23.2857	2.61070
Stres Kerja	70	16.00	29.00	22.0571	2.38890
Kepuasan Kerja	70	12.00	35.00	27.1143	4.17565
Kompensasi	70	10.00	41.00	28.6286	6.66849

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif yang disajikan pada Tabel 1, diketahui bahwa partisipan dalam penelitian ini merupakan karyawan Noms Kopi

PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA, KEPUASAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS NOMS KOPI SEMARANG)

Semarang dengan jumlah total 70 orang. Tabel tersebut juga mengilustrasikan adanya variasi nilai rata-rata dari setiap variabel independen (X), yaitu beban kerja, stres kerja, kepuasan kerja, dan kompensasi, dalam hubungannya dengan variabel dependen (Y), yakni kinerja karyawan. Uraian lebih lanjut mengenai masing-masing variabel dijelaskan pada bagian berikut:

1. Kinerja karyawan

Rata-rata skor kinerja karyawan sebesar 23,70 mencerminkan bahwa secara keseluruhan, karyawan di Noms Kopi Semarang menunjukkan performa kerja yang tergolong cukup baik. Adanya rentang nilai antara 18 hingga 30 mengindikasikan bahwa terdapat perbedaan tingkat kinerja di antara individu, yang menunjukkan adanya variasi dalam pencapaian kerja antar karyawan.

2. Beban Kerja

Skor rata-rata sebesar 23,29 pada variabel beban kerja mengindikasikan bahwa karyawan umumnya merasakan beban kerja pada tingkat sedang. Nilai simpangan baku sebesar 2,61 menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap beban kerja relatif konsisten, dengan variasi tanggapan yang tidak terlalu besar di antara responden.

3. Stres Kerja

Rata-rata skor sebesar 22,06 menunjukkan bahwa tingkat stres kerja yang dirasakan oleh karyawan berada pada kategori sedang. Sementara itu, nilai simpangan baku sebesar 2,39 mengindikasikan bahwa persepsi karyawan terhadap stres kerja cenderung homogen, dengan tingkat variasi tanggapan yang relatif rendah antarresponden.

4. Kepuasan Kerja

Nilai rata-rata untuk variabel kepuasan kerja sebesar 27,11 mengindikasikan bahwa mayoritas karyawan merasa cukup puas dengan pekerjaan yang dijalani. Sementara itu, simpangan baku sebesar 4,18 mencerminkan adanya variasi tingkat kepuasan di antara individu, yang menunjukkan bahwa setiap karyawan memiliki pandangan yang berbeda-beda terhadap berbagai aspek kepuasan kerja.

5. Kompensasi

Variabel kompensasi memperoleh skor rata-rata tertinggi, yaitu sebesar 28,63, yang mengindikasikan bahwa secara umum kompensasi yang diberikan dinilai cukup memadai oleh karyawan. Namun demikian, nilai simpangan baku sebesar 6,67

PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA, KEPUASAN KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS NOMS KOPI SEMARANG)

yang merupakan yang tertinggi di antara semua variabel menunjukkan adanya ketidakhomogenan persepsi di kalangan karyawan terkait kompensasi yang diterima.

Tabel 2. Hasil uji t

Coefficients ^a		
Model	t	Sig.
(Constant)	1.209	.031
Beban Kerja	9.316	.000
Stres Kerja	-.932	.355
Kepuasan Kerja	1.112	.027
Kompensasi	-1.269	.209
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan		

Berdasarkan data pada Tabel 4.11, terdapat hubungan antara variabel bebas (X1, X2, X3, X4) terhadap variabel terikat (Y). Hasil pengujian hipotesis dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel Beban Kerja (X1) menunjukkan *thitung* sebesar 9,316 yang lebih tinggi dibandingkan *ttabel* 0,235, serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berada di bawah batas 0,05. Dengan demikian, hipotesis H1 dapat diterima, yang berarti bahwa beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Variabel Stres Kerja (X2) menunjukkan nilai *thitung* -0,932 < *ttabel* 0,235 dan nilai signifikansi sebesar 0,355 (> 0,05). Maka H2 ditolak, artinya stres kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Variabel Kepuasan Kerja (X3) memiliki *thitung* 1,112 > *ttabel* 0,235 dan nilai signifikansi 0,027 (< 0,05), sehingga H3 diterima, yang berarti kepuasan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Variabel Kompensasi (X4) memperoleh *thitung* -1,269 < *ttabel* 0,235 dengan signifikansi sebesar 0,209 (> 0,05). Dengan demikian, H4 ditolak, menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Pembahasan

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Temuan penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Noms Kopi Semarang, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai *thitung* sebesar 9,316 yang melampaui *ttabel* 0,235 serta nilai signifikansi 0,000 yang berada di bawah ambang batas 0,05. Artinya, peningkatan beban kerja yang diterima karyawan cenderung mendorong peningkatan kinerja dalam pelaksanaan tugas. Beban kerja yang sesuai dapat memacu karyawan untuk lebih fokus, meningkatkan efisiensi, dan mengoptimalkan produktivitas. Meskipun demikian, penting untuk menjaga agar beban kerja tidak melebihi kapasitas individu, karena tekanan yang berlebihan dapat menimbulkan stres atau kelelahan yang justru berdampak negatif terhadap kinerja.

Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai *thitung* sebesar -0,932 yang lebih rendah dibandingkan *ttabel* 0,235, serta nilai signifikansi sebesar 0,355 yang melebihi ambang batas 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Noms Kopi Semarang, meskipun arah hubungannya menunjukkan pengaruh yang negatif. Artinya, tingkat stres yang dialami karyawan dapat berkontribusi pada penurunan performa kerja. Meskipun intensitas beban kerja tinggi, apabila disertai dengan tekanan psikologis yang berlebihan, hal tersebut dapat menghambat fokus, menurunkan motivasi, serta melemahkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini menemukan bahwa nilai *thitung* sebesar 1,112 lebih besar dibandingkan *ttabel* 0,235, dengan tingkat signifikansi 0,027 yang berada di bawah batas signifikansi 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Noms Kopi Semarang. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan, maka semakin optimal pula karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA, KEPUASAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS NOMS KOPI SEMARANG)

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar $-1,269 < t_{tabel}$ sebesar $0,235$ dengan nilai signifikan sebesar $0,209 > 0,05$. Temuan ini mengindikasikan bahwa kompensasi memberikan pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan di Noms Kopi Semarang. Dengan kata lain, hasil tersebut mencerminkan adanya ketidakpuasan dari karyawan terhadap bentuk kompensasi yang diberikan oleh perusahaan

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa beban kerja serta kepuasan kerja berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Sebaliknya, stres kerja dan ketidakpuasan terhadap kompensasi menunjukkan pengaruh negatif, yang berarti bahwa tingginya tingkat stres dan ketidakadilan dalam kompensasi cenderung menurunkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan.

REFERENSI

- Budiono, A., Nugroho, S. D., & Luqman, A. M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di The Goods Dept. Human Capital Development, 7(1), 70-82.
- Djuraidi, A., & Laily, N. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis, 13(1), 1-14.
- Hermawan, E. (2022). Analisis Pengaruh Beban Kerja, Konflik Pekerjaan-Keluarga Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pt. Sakti Mobile Jakarta. Jurnal Ilmu Manajemen Terapan, 3(4), 379-387.
- Nugraha, M. F. (2019). Iklim organisasi dan kepuasan kerja guru di sekolah Singosari Delitua. Jurnal Diversita, 5(1), 19-23.
- Nugraheni, D. J., Sutrisno, S., & Setyorini, N. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Era Pandemi. Jurnal Riset Rumpun Ilmu Ekonomi, 2(2), 127-150.
- Ohorela, M. (2021). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Rakyat Indonesia Cabang Jayapura. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 12(1), 127-133.
- Peoni, H. (2014). Pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Pada PT. Taspen (Persero) Cabang Manado). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 3(001).
- Pitri, A. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 3 Batusangkar. JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan), 2(1), 1-11.

PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA, KEPUASAN KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS NOMS KOPI SEMARANG)

- Ramadhani, M. A., Setiawan, Z., Fadhillah, N., Adisaputra, A. K., Sabarwan, D. N., Maranjaya, A. K., & Tawil, M. R. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mengoptimalkan Potensi dan Kinerja Organisasi*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Samsuni, S. (2017). Manajemen sumber daya manusia. *Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman dan Kemasyarakatan*, 17(1), 113-124.
- Santoso, Y. M. D., & Rijanti, T. (2022). Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Daiyaplas Semarang. *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 926-935.
- Sengkey, W. S., Roring, F., & Dotulong, L. O. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3).
- Sijabat, R., & Hermawati, R. (2021). Studi Beban Kerja dan Stress Kerja Berdampak Burnout Pada Pekerja Pelaut Berkebangsaan Indonesia. *Jurnal Sains Dan Teknologi Maritim*, 22(1), 75-92.
- Sijabat, R., & Martanto, I. (2023). Penguatan Kinerja Pegawai Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Tanjung Emas Semarang. *Jurnal Sains Dan Teknologi Maritim*, 24(1), 81-92.