

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN STRES KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN: STUDI KASUS PADA KOMUNITAS  
KELUARGA GOJEK 24 YOGYAKARTA (2021)****ADHIKA DEVI ARYANI  
WIBOWO SETIYO NUGROHO  
NUR WENING**

*Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Pascasarjana, Universitas Teknologi Yogyakarta  
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Magelang  
Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Pascasarjana, Universitas Teknologi Yogyakarta*

[rasyidmumtaz@gmail.com](mailto:rasyidmumtaz@gmail.com)

*Abstract. This study aims to determine the effect of compensation, motivation and work stress on employee performance. The sampling method is purposive sampling method with a sample of 68 respondents. The criteria used in this study are active Gojek drivers, members of the Gojek 24 Yogyakarta community, the second is the main job as a Gojek driver and has no other job. The analytical method used is Multiple Linear Regression Analysis. The results showed that compensation had a positive effect, motivation had a positive effect, and work stress had a negative effect on employee performance. The coefficient of determination shows that 88.8% of compensation, motivation and work stress variables affect employee performance, while the remaining 11.2% is influenced by other variables not examined.*

**Keywords:** *compensation, motivation, work stress, employee performance*

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi dan stress kerja terhadap kinerja karyawan. Metode pengambilan sampel dengan metode *Purposive sampling* dengan sampel 68 responden. Kriteria yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *driver* Gojek aktif anggota komunitas Keluarga Gojek 24 Yogyakarta, yang kedua adalah pekerjaan utama sebagai *driver* Gojek dan tidak memiliki pekerjaan lain. Metode analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan kompensasi berpengaruh positif, motivasi berpengaruh positif, stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Koefisien Determinasi yang menunjukkan bahwa 88,8% variabel kompensasi, motivasi dan stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 11,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

**Kata kunci:** *kinerja karyawan, kompensasi, motivasi, stress kerja.*

## LATAR BELAKANG

Untuk mendukung kesejahteraan suatu negara, sumber daya manusia yang dimiliki oleh setiap negara harus dapat dimanfaatkan secara optimal. Seiring dengan berjalanya waktu sumber daya manusia terus meningkat jumlahnya mengikuti angka pertumbuhan penduduk. Sumber daya manusia yang semakin lama meningkat jumlahnya harus diikuti dengan peningkatan jumlah lapangan pekerjaan yang tersedia. Ketersediaan lapangan kerja akan berpengaruh kepada kesejahteraan masyarakat suatu negara. Transportasi merupakan salah satu bidang yang penting dalam kehidupan masyarakat Indonesia. Mengingat kebutuhan akan transportasi masih sangat tinggi, hal ini menjadi salah satu peluang terciptanya lapangan pekerjaan baru. Saat ini Indonesia sedang digencarkan dengan adanya transportasi berbasis aplikasi atau biasa disebut transportasi online. Transportasi online merupakan transportasi yang memanfaatkan aplikasi sebagai media pemesanan untuk memudahkan konsumen dalam pemenuhan kebutuhan transportasi.

Pada tahun 2011 berdiri perusahaan transportasi online karya anak bangsa yang sampai saat ini banyak dibicarakan, yaitu Gojek. PT Gojek Indonesia merupakan sebuah perusahaan swasta penyedia jasa berbasis teknologi yang bermitra dengan *driver* dari berbagai kota di seluruh Indonesia, salah satunya Yogyakarta. Banyak kalangan masyarakat, karyawan dan mahasiswa beramai-ramai mengadu peruntungan untuk menjadi pengemudi Gojek atau sering disebut *Driver* Gojek. *Driver* Gojek memiliki jam kerja yang fleksibel dan tidak ada ketentuan jam kerja dari pihak Gojek, pengaturan jam kerja sesuai dengan keinginan *driver* itu sendiri. Gojek memberikan sistem gaji kepada *driver*-nya berupa bagi hasil dan tambahan insentif bonus setiap kali mereka berhasil menyelesaikan order. Pihak PT Gojek Indonesia memberikan insentif bonus yang cukup besar untuk menarik masyarakat Indonesia agar tertarik menjadi *driver*. Insentif bonus yang bisa didapat rata – rata mencapai sekitar 150.000 – 200.000 rupiah per hari berdasarkan kebijakan dari PT Gojek pada tahun 2018. Bonus tersebut bisa didapatkan apabila *driver* dapat menyelesaikan sejumlah orderan dengan syarat tertentu yang sudah ditentukan oleh pihak PT Gojek Indonesia. Demi mendapatkan bonus harian tersebut, para *driver* rela bekerja dari pagi sampai sore (sekitar minimal 8 jam per hari) dan ada

pula yang mencari order di waktu dini hari untuk menyelesaikan target. Namun sekarang bonus untuk *driver* semakin dikurangi dan syarat untuk mendapatkan bonus juga semakin sulit, karena ada penambahan jumlah poin untuk mendapatkan bonus. Keadaan tersebut masih diperparah dengan banyaknya persaingan baik dari sesama *driver* Gojek maupun dari pesaing (Grab) dengan adanya perekrutan besar-besaran jumlah *driver*. Berdasarkan wawancara dengan ketua Komunitas Keluarga Gojek 24 dan beberapa anggotanya, hal tersebut mengakibatkan persaingan mendapatkan orderan semakin ketat, otomatis untuk mencapai target bonus juga menjadi semakin sulit. Para *driver* Gojek sekarang sedang dihadapkan dengan keadaan seperti diatas, diperkirakan masalah-masalah tersebut mengakibatkan penurunan kinerja para *driver* Gojek. Penurunan kinerja yang dialami *driver* dapat dilihat dari jarangnyanya berangkat kerja untuk mengambil orderan, kurang bersemangat dalam mengejar target bonus dan sering mengeluh ketika berada di pangkalan maupun pada chat grup *whatsapp*.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja atau prestasi yang dimiliki seorang karyawan dalam waktu tertentu yang dicapai dari melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang dimilikinya (Rivai dalam M Sandy, 2015:12). Kinerja memiliki peranan yang penting karena kinerja merupakan bentuk hasil akhir dari proses pegawai menyelesaikan tugasnya. Dalam dunia organisasi, kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Ada banyak faktor yang dapat mendorong dan menjadi pertimbangan karyawan dalam pencapaian kinerja yang tinggi. Untuk itu, kompensasi, motivasi dan stres kerja dapat dijadikan salah satu bahan pertimbangan dalam memenuhi informasi yang dibutuhkan karyawan dalam pencapaian kinerja yang tinggi.

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan (Rivai dalam Septawan, 2014:5). Setiap karyawan dalam suatu organisasi mempunyai keinginan untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan harapan mereka. Apabila harapan tersebut terpenuhi, maka karyawan tersebut akan senantiasa bersemangat dalam bekerja. Semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan maka akan semakin tinggi juga tingkat kinerja karyawan (Ferdy, 2017). Apabila karyawan sudah merasa puas dengan kompensasi yang diberikan, maka karyawan akan senantiasa memenuhi kewajiban mereka dengan bekerja secara optimal, sehingga dampak baik untuk perusahaan adalah meningkatnya kinerja karyawan. Hal ini

berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Norfa, 2019) yang justru menemukan bahwa kompensasi tidak sepenuhnya berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Apabila karyawan bekerja dengan ikhlas dan hanya ingin mengharap ridho Allah SWT, maka faktor kompensasi tidak akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi. Menurut (Samsudin, 2010:281) motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi merupakan hal yang penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen apabila mereka menginginkan karyawannya dapat memberikan kontribusi yang positif terhadap perusahaan. Karena dengan motivasi, seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Semakin baik motivasi yang diberikan pihak perusahaan terhadap karyawan, maka semakin baik pula kinerja karyawan tersebut (Amir, 2019). Tanpa motivasi, seorang pegawai tidak dapat memenuhi tugasnya secara optimal. Sekalipun seorang pegawai memiliki kemampuan operasional yang baik bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaannya tidak akan memuaskan. Namun penelitian lain menyatakan bahwa motivasi tidak sepenuhnya berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dalam hal ini motivasi hanya berperan sebagai pendorong karyawan agar bekerja lebih giat (Auriza, 2017).

Selain dari kedua faktor yang telah dijelaskan di atas, faktor stres kerja juga memberikan pengaruh tersendiri terhadap kinerja karyawan. Stres kerja adalah suatu ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang (Handoko, 2009:200). Stres akan muncul apabila ada tuntutan-tuntutan pada seseorang yang dirasakan menantang, menekan, membebani atau melebihi daya penyesuaian yang dimiliki individu. Dalam jangka pendek, stres yang dibiarkan begitu saja akan membuat karyawan tidak nyaman bahkan tertekan dalam melakukan pekerjaannya sehingga hasil kerja menjadi tidak optimal. Dalam jangka panjang, karyawan yang tidak mampu menangani stres kerja dapat mengakibatkan karyawan tersebut sakit bahkan mengundurkan diri. Semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan maka akan menurunkan tingkat kinerja (Framelita, 2017). Namun sebaliknya, Cahyana (2017) dalam penelitiannya menemukan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Pada tingkat tertentu stres justru dibutuhkan, apabila tidak ada stres dalam pekerjaan, para

karyawan tidak akan merasa tertantang dalam melakukan pekerjaannya sehingga kinerja akan menjadi rendah.

Berdasarkan research gap diatas, ditemukan hasil yang berbeda-beda mengenai pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Salah satu variabel memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, namun disisi lain ada variabel yang juga berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu dalam hasil penelitian-penelitian sebelumnya ditemukan variabel yang tidak konsisten, sehingga menghasilkan pengaruh yang negatif.

Berdasarkan pada uraian latar belakang masalah yang telah dijelaskan di atas, maka dalam penelitian ini judul yang diambil adalah “**Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Komunitas Gojek 24 Yogyakarta)**”. Rumusan masalah yang akan disampaikan dalam penelitian ini adalah apakah ada pengaruh kompensasi, motivasi dan stress kerja baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan Komunitas Gojek 24 Yogyakarta. Berkaitan dengan rumusan masalah penelitian tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi dan stress kerja baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan Komunitas Gojek 24 Yogyakarta.

## **KAJIAN TEORITIS**

Menurut Fritz Heider (1958) sebagai pencetus teori atribusi, teori atribusi merupakan teori yang menjelaskan tentang perilaku seseorang. Teori atribusi menjelaskan mengenai proses bagaimana kita menentukan penyebab dan motif tentang perilaku seseorang. Teori ini mengacu tentang bagaimana seseorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau dirinya sendiri yang akan ditentukan apakah dari internal misalnya sifat, karakter, sikap, dll ataupun eksternal misalnya tekanan situasi atau keadaan tertentu yang akan memberikan pengaruh terhadap perilaku individu. (Luthans, 2005). Dalam penelitian ini, digunakan teori atribusi karena akan melakukan studi empiris untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Komunitas Gojek 24 Yogyakarta. Untuk itu, kompensasi, motivasi dan stres kerja dapat dijadikan salah satu bahan pertimbangan dalam memenuhi informasi yang dibutuhkan untuk mencapai kinerja yang optimal.

Menurut Mangkunegara (2016:67) istilah kinerja berasal dari *kata job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah suatu hasil penilaian atas pencapaian seseorang terhadap tugas-tugas atau pekerjaan yang diberikan perusahaan serta bagaimana perilaku seorang pekerja dalam mengerjakan tugas-tugas tersebut sehingga perusahaan dapat menilai apakah kinerja seorang tersebut baik atau tidak baik. Dalam hal ini *driver* Gojek dapat dikatakan memiliki kinerja yang baik apabila *driver* tersebut bekerja dengan semangat sehingga mampu mencapai performa yang tinggi dan mencapai poin tertentu yang telah ditentukan oleh pihak Gojek. Performa pada setiap *driver* Gojek dapat dilihat dari seberapa sering *driver* tersebut dapat menyelesaikan orderan dan seberapa sering *driver* tersebut meng-cancel atau menolak orderan. Apabila *driver* Gojek terlalu sering menolak atau meng-cancel orderan maka kinerja *driver* tersebut akan menjadi rendah.

Menurut Hasibuan (2017:119) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis. Sistem kompensasi yang baik akan sangat mempengaruhi semangat kerja dan produktivitas dari seseorang. Suatu sistem kompensasi yang baik perlu didukung oleh metode secara rasional yang dapat menciptakan seseorang digaji atau diberi kompensasi sesuai tuntutan pekerjaannya.

Winardi mengemukakan (2011:63) bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau negatif. Menurut R.Terry George (2010) motivasi merupakan suatu dorongan yang membuat orang bertindak atau berperilaku dengan cara – cara motivasi yang mengacu pada sebab munculnya sebuah perilaku, seperti faktor – faktor yang

mendorong seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Motivasi dapat diartikan sebagai kehendak untuk mencapai status, kekuasaan dan pengakuan yang lebih tinggi bagi setiap individu. Motivasi justru dapat dilihat sebagai basis untuk mencapai sukses pada berbagai segi kehidupan melalui peningkatan kemampuan dan kemauan. tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan dan mengarahkan potensi dan tenaga kerja dan organisasi agar mau berhasil, sehingga dapat mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya baik itu keinginan karyawan ataupun keinginan organisasi.

Stres kerja adalah kondisi ketergantungan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dari seseorang. Orang-orang yang mengalami stres menjadi *nervous* dan merasakan kondisi kronis (Malayu S.P Hasibuan, 2009:201). Stres kerja merupakan suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam (Anoraga, 2008:108). Stres kerja merupakan reaksi-reaksi emosional dan psikologis yang terjadi pada situasi dimana tujuan individu mendapat halangan dan tidak bias mengatasinya Rivai & Mulyadi, 2005:308). David dan Newstrom (2002:368) memberikan definisi tentang stres kerja yaitu suatu kondisi yang mempengaruhi emosi, proses pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres kerja tidak selalu berpengaruh negatif, atau dengan kata lain stres kerja juga dapat memberikan pengaruh yang positif bagi perusahaan, dimana pada tingkat stres tertentu stres diharapkan dapat memacu karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Karyawan yang berada dalam kondisi stres kerja akan menunjukkan perubahan perilaku. Perubahan tersebut terjadi sebagai bentuk usaha mengatasi stres kerja yang dialami.

Beberapa hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan antara lain oleh:

1. Ferdy (2017) terkait tentang kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Danamon cabang Manado. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini dengan teknik regresi linier berganda dengan sampel sebanyak 72 responden menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2. Norfa dkk (2019) juga melakukan penelitian terkait kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bandar Lampung. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 60 responden. Analisis data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dan hasilnya menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Amir dkk (2016) melakukan penelitian terkait motivasi terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Daerah Madani Provinsi Sulawesi Tengah. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 80 responden. Analisis data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dimana hasilnya menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti apabila semakin baik motivasi yang diberikan perusahaan, maka akan semakin tinggi kinerja karyawan.
4. Framelita dkk (2017) melakukan penelitian terkait stress kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Negara dan Lelang Manado. Sampel pada penelitian ini berjumlah 34 karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian yaitu menggunakan analisis regresi linier berganda dan hasilnya menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, yang berarti apabila semakin rendah stress kerja maka akan semakin tinggi kinerja karyawan dan begitupun sebaliknya.
5. Cahyana dkk (2017) juga melakukan penelitian terkait stress kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama di Denpasar Timur. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 70 responden yang telah ditentukan dengan metode *single random sampling*. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis Regresi Linier Berganda dengan hasil stress kerja justru mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti apabila semakin tinggi stress kerja yang dialami karyawan, maka akan semakin tinggi kinerja karyawan.

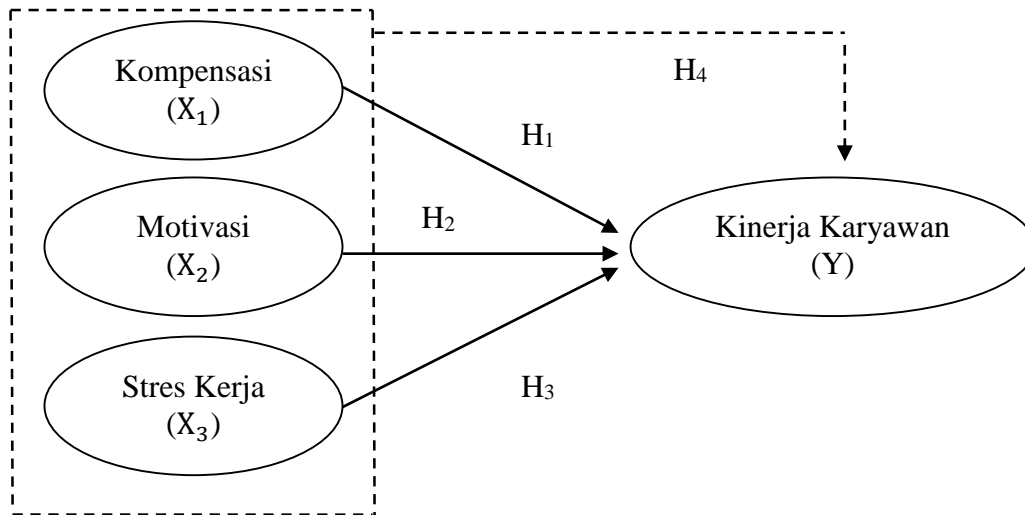
Pengembangan Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.  
H<sub>1</sub>. Kompensasi, Motivasi dan Stres Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Komunitas Keluarga Gojek 24 Yogyakarta.
2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.  
H<sub>2</sub>. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Komunitas Keluarga Gojek 24 Yogyakarta.
3. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.  
H<sub>3</sub>. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Komunitas Keluarga Gojek 24 Yogyakarta.
4. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.



H<sub>4</sub>. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada Komunitas Keluarga Gojek 24 Yogyakarta

Berdasarkan landasan teori dan berdasarkan hipotesis yang telah dijelaskan, diantaranya Kompensasi, Motivasi dan Stress Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Maka dapat disusun kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 1  
Kerangka Pikir

Keterangan:

- = Berpengaruh secara parsial
- - - - - = Berpengaruh secara simultan

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya. Pendekatan analisis yang digunakan adalah analisis statistik, dimana metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh anggota Komunitas Keluarga Gojek 24 Yogyakarta sebanyak 127 orang, sumber data berasal dari pengurus Komunitas Keluarga Gojek 24 Yogyakarta pada tahun 2020. Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian anggota Komunitas Keluarga Gojek 24 Yogyakarta pada tahun 2020. Teknik dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik *purposive sampling*. Adapun kriteria sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. *Driver* Gojek aktif anggota komunitas Keluarga Gojek 24 Yogyakarta.
2. *Driver* Gojek yang belum pernah mengalami *suspensi* selama tahun 2020.
3. *Driver* Gojek yang memenuhi data-data lengkap untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini.
4. Pekerjaan utama sebagai *driver* Gojek dan tidak memiliki pekerjaan lain.

Jumlah anggota komunitas Keluarga Gojek 24 Yogyakarta sebanyak 127 anggota. Dari jumlah tersebut peneliti mengambil sampel data sebanyak 68 anggota yang dianggap sesuai dengan kriteria.

Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer. Data primer adalah data yang berasal langsung dari responden. Data responden sangat diperlukan untuk mengetahui tanggapan responden mengenai kinerja karyawan pada Komunitas Keluarga Gojek 24 Yogyakarta yang dilihat dari kompensasi, motivasi dan stres kerja.

Metode pengumpulan data yang dilakukan melalui kuesioner yaitu dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan tertulis kepada sejumlah sampel yang telah ditentukan pada Komunitas Keluarga Gojek 24 Yogyakarta, dengan mengisi dan mengikuti panduan yang ada pada kuesioner. Pertanyaan-pertanyaan pada angket tertutup menggunakan skala Likert 1-5 dengan menggunakan pernyataan berskala. Jawaban untuk setiap instrument skala likert mempunyai gradasi dari negatif sampai positif. Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban tersebut diberi skor mulai dari sangat tidak setuju dengan nilai 1 dan sangat setuju dengan nilai 5.

Berikut disampaikan definisi operasional dan pengukuran variabel untuk masing-masing variabel sebagai berikut:

1. Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan adalah persepsi responden terhadap hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi.

Menurut Robbins, (2016:263), Indikator yang diukur berdasarkan persepsi karyawan tentang kinerja antara lain :

- a. Pencapaian target kerja
- b. Bekerja sesuai prosedur
- c. Tepat waktu dalam penyelesaian pekerjaan
- d. Inisiatif dan kreatif dalam bekerja

e. Bersemangat dalam melakukan pekerjaan

2. Kompensasi

Kompensasi adalah imbalan yang diberikan perusahaan terhadap karyawan untuk memberikan hasil kerja yang lebih maksimal, sehingga karyawan dapat menyelesaikan tanggung jawab yang sudah ditentukan perusahaan.

Menurut Simamora, (2015:445), Indikator yang diukur berdasarkan persepsi karyawan tentang kompensasi antara lain :

- a. Penghasilan sesuai harapan
- b. Penghasilan sesuai beban kerja
- c. Pemberian bonus
- d. Pemenuhan fasilitas dan kebutuhan kerja
- e. Tunjangan sesuai dengan harapan

3. Motivasi

Motivasi adalah persepsi responden tentang dorongan untuk melaksanakan tugas dan kesediaan untuk mengeluarkan upaya yang tinggi dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Sondang P. Siagian, (2008:138), Indikator yang diukur berdasarkan persepsi karyawan tentang motivasi antara lain :

- a. Prestasi kerja yang dihasilkan
- b. Pengakuan atas kinerja
- c. Perasaan aman dan nyaman
- d. Tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan
- e. Dorongan untuk bekerjasama dengan organisasi

4. Stres Kerja

Stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasa mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam.

Menurut Robbins, (2006), Indikator yang diukur berdasarkan persepsi karyawan tentang stres kerja antara lain :

- a. Beban kerja faktor internal
- b. Beban kerja faktor eksternal
- c. Ketersediaan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan
- d. Balas jasa yang adil

e. Tingkat kesulitan pekerjaan yang diberikan

Uji yang dilakukan terdiri dari uji instrumen yang meliputi uji validitas dan reliabilitas, dan uji hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda, uji F, uji t, dan uji koefisien.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian ini akan menyajikan hasil pengolahan data tentang Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan menggunakan program *SPSS 25 for windows*.

### 1. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Sampel yang ada diambil dengan menggunakan metode *purposive sampling*. Jumlah responden yang digunakan sebagai sampel sebanyak 68.

#### a. Statistik Deskriptif Responden

Statistik deskriptif responden memberikan gambaran secara terperinci tentang usia, jenis kelamin dan pendapatan perbulan. Dengan hasil sebagai berikut: jumlah responden terbanyak berdasarkan usia adalah responden yang berumur 20-30 tahun yakni sebesar 30 responden (44%) responden, jumlah responden terbanyak berdasarkan jenis kelamin adalah responden yang berjenis kelamin laki-laki sebesar 60 orang (88%), dan jumlah responden terbanyak berdasarkan pendapatan perbulan adalah sebesar 25 responden (36%) responden memiliki pendapatan perbulan Rp1.000.000,- s.d Rp3.000.000,-.

#### b. Statistik Deskriptif

*Statistik deskriptif merupakan paparan hasil pengumpulan data yang memberikan analisis secara deskriptif tentang data-data dari setiap variabel yang diteliti mencakup nilai minimum, nilai maksimum dan nilai rata-rata (mean). Hasil statistik deskriptif data dapat dilihat pada tabel.*

**Tabel 1**  
**Statistik Deskriptif**

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean
Kompensasi	68	10	25	19,66
Motivasi	68	8	25	18,41
Stress Kerja	68	8	25	18,41
Kinerja Karyawan	68	7	25	18,68
<i>Valid N (listwise)</i>	68			

*Sumber : Data Primer yang diolah (2021)*

Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden sebanyak 68 orang untuk semua variabel baik itu kompensasi, motivasi, stress kerja dan kinerja karyawan adalah baik karena berada pada skala nilai rata-rata tanggapan mendekati maksimum.

c. Statistik Deskriptif Data

Statistik deskriptif penelitian ini memberi gambaran secara terperinci tentang tanggapan responden terhadap variabel penelitian

1) Persepsi Responden Terhadap Kompensasi

Berdasarkan seluruh pernyataan yang berkaitan dengan Kompensasi didapatkan hasil sebanyak 35,2% responden menyatakan setuju dengan variabel Kompensasi karena penghasilan sesuai harapan, pemberian bonus, tunjangan sesuai harapan, penghasilan sesuai beban kerja. Pernyataan responden lainnya yaitu 2,2% menyatakan sangat tidak setuju, 3% tidak setuju, 10% kurang setuju, dan 17,8% sangat setuju.

2) Persepsi Responden Terhadap Motivasi

Berdasarkan seluruh pernyataan yang berkaitan dengan Motivasi didapatkan hasil sebanyak 32% responden menyatakan setuju dengan variabel Motivasi karena prestasi kerja yang dihasilkan, perasaan aman dan nyaman, dorongan untuk bekerjasama dengan organisasi. Pernyataan responden lainnya yaitu 3% menyatakan sangat tidak setuju, 5% tidak setuju, 15% kurang setuju, dan 13% sangat setuju.

3) Persepsi Responden Terhadap Stres Kerja

Berdasarkan seluruh pernyataan yang berkaitan dengan Stres Kerja didapatkan hasil sebanyak 32% responden menyatakan setuju dengan variabel Stres Kerja karena balas jasa yang adil, tingkat kesulitan pekerjaan yang diberikan, ketersediaan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan. Pernyataan responden lainnya yaitu 3% menyatakan sangat tidak setuju, 5% tidak setuju, 15% kurang setuju, dan 13% sangat setuju.

4) Persepsi Responden Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan seluruh pernyataan yang berkaitan dengan Kinerja Karyawan didapatkan hasil sebanyak 26% responden menyatakan setuju dengan

Kinerja Karyawan karena pencapaian target kerja, bekerja sesuai prosedur, tepat waktu dalam penyelesaian pekerjaan. Pernyataan responden lainnya yaitu 5% menyatakan sangat tidak setuju, 5% tidak setuju, 14% kurang setuju, dan 19% sangat setuju.

## 2. Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Penelitian yang mengukur variabel dengan menggunakan instrumen dalam kuesioner harus diuji kualitas datanya dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Tujuannya untuk mengetahui apakah instrumen tersebut valid dan reliabel untuk variabel yang akan diukur, sehingga penelitian ini bisa mendukung hipotesis yang diajukan.

Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Sedangkan uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal ketika jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

### a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur tingkat keabsahan pertanyaan dalam penelitian ini, sehingga dapat diakui keabsahannya (valid). Uji ini dilakukan dengan membandingkan nilai  $R_{hitung}$  dengan  $R_{tabel}$  dengan  $n=68$ ,  $\alpha=5$ . Berdasarkan jumlah  $n$  sampel sebanyak 68 diperoleh  $R_{tabel}$  pada  $df=66$  ( $n-2$ ) sebesar 0.2387. Butir pertanyaan dikatakan valid jika  $R_{hitung} > R_{tabel}$ .

#### 1) Hasil Uji Validitas Untuk Variabel Kompensasi

**Tabel 2**  
**Uji Validitas Kompensasi**

Item Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Ket
K1	0.599	0.238	Valid
K2	0.731	0.238	Valid
K3	0.632	0.238	Valid
K4	0.790	0.238	Valid
K5	0.782	0.238	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah (2021)

Berdasarkan tabel 2, semua pernyataan variabel Kompensasi dinyatakan valid dibuktikan dengan  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

2) Hasil Uji Validitas Untuk Variabel Motivasi

**Tabel 3**  
**Uji Validitas Motivasi**

Item Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Ket
M1	0.891	0.238	Valid
M2	0.891	0.238	Valid
M3	0.912	0.238	Valid
M4	0.820	0.238	Valid
M5	0.349	0.238	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah (2021)

Berdasarkan tabel 3, semua pernyataan variabel Motivasi dinyatakan valid dibuktikan dengan  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

3) Hasil Uji Validitas Untuk Variabel Stres Kerja

**Tabel 4**  
**Uji Validitas Stres Kerja**

Item Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Ket
SK1	0.891	0.238	Valid
SK2	0.891	0.238	Valid
SK3	0.912	0.238	Valid
SK4	0.820	0.238	Valid
SK5	0.349	0.238	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4, semua pernyataan variabel Stres Kerja dinyatakan valid dibuktikan dengan  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

4) Hasil Uji Validitas Untuk Variabel Kinerja Karyawan

**Tabel 5**  
**Uji Validitas Kinerja Karyawan**

Item Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Ket
KK1	0.748	0.238	Valid
KK2	0.841	0.238	Valid
KK3	0.879	0.238	Valid
KK4	0.834	0.238	Valid
KK5	0.670	0.238	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah (2021)

Berdasarkan tabel 5, semua pernyataan variabel Kinerja Karyawan dinyatakan valid dibuktikan dengan  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

#### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah pengujian untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat diandalkan. Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah kuesioner memenuhi syarat reliabel. Instrumen dikatakan reliabel atau cukup andal bila memiliki *Cronbach's Alpha* yang dibandingkan dengan nilai Nunnally  $\geq 0,70$ .

**Tabel 6**  
**Uji Reliabilitas**

Variabel Penelitian	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Nilai Nunally	Status
Kompensasi	0.765	0.70	Reliabel
Motivasi	0.832	0.70	Reliabel
Stres Kerja	0.832	0.70	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.855	0.70	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah (2021)

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui bahwa keempat variabel adalah reliabel karena memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari yang disyaratkan yaitu 0,7.

### 3. Analisis Regresi Linear Berganda

Model regresi merupakan model yang digunakan untuk menganalisis pengaruh dari berbagai variabel independen terhadap satu variabel dependen. Dalam penelitian ini terdapat beberapa variabel bebas yaitu kompensasi ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ) dan stress kerja ( $X_3$ ), berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja ( $Y$ ). Persamaan regresi yang diperoleh setelah dilakukan analisis data menggunakan *SPSS versi 25* adalah sebagai berikut:

**Tabel 7**  
**Nilai Regresi Dari Nilai *Coefficients***



Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	3,987	3,421	
	Kompensasi	1,036	0,312	0,705
	Motivasi	0,488	0,323	0,429
	Stress Kerja	-0,178	0,214	-0,165

Sumber : Data Primer yang diolah (2021)

$$KK = 3.987 + 1.036K + 0.488M + -0.178SK + e$$

- a. Konstanta (*a*) sebesar 3.987 bertanda positif menunjukkan bahwa apabila diasumsikan variabel Kompensasi, Motivasi, Stres Kerja dianggap konstan, maka Kinerja Karyawan sebesar 3.987.
  - b. Koefisien regresi  $\beta_1$  pada variabel Kompensasi sebesar 1.036 dengan tanda positif yang berarti kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Artinya jika Kompensasi semakin banyak, maka Kinerja Karyawan akan semakin meningkat.
  - c. Koefisien regresi  $\beta_2$  pada variabel Motivasi sebesar 0.488 dengan tanda positif yang berarti Motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Artinya jika Motivasi semakin baik, maka Kinerja Karyawan akan semakin meningkat.
  - d. Koefisien regresi  $\beta_3$  pada variabel Stres Kerja sebesar -0.178 dengan tanda negatif yang berarti Stres Kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan. Artinya jika Stress Kerja meningkat, maka Kinerja Karyawan akan semakin menurun.
4. Uji Model Penelitian
- a. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Pengujian koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang mendekati nol berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

Hasil koefisien determinasi ( $R^2$ ) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 8**  
**Nilai R<sup>2</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.944 <sup>a</sup>	0,892	0,888	4,060

Berdasarkan tabel 8 diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.888, hal ini menunjukkan bahwa variabel Kompensasi, Motivasi dan Stres Kerja secara bersama-sama berpengaruh sebesar 88,8% terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya 11,2% (100%-88,8%) dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

b. Uji f

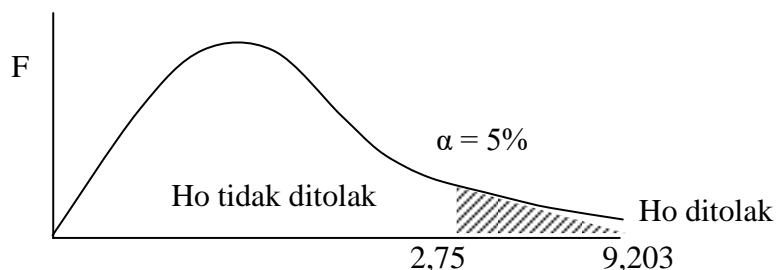
Uji f menguji apakah variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen secara baik atau untuk menguji apakah model yang digunakan telah *fit* atau tidak. Ketentuan menilai hasil hipotesis uji f adalah berupa level signifikan 5% dengan derajat kebebasan pembilang  $df = k$  dan derajat kebebasan penyebut ( $df$ ) =  $n-k-1$  dimana  $k$  adalah jumlah variabel bebas. Hasil uji nilai f dapat dilihat pada table berikut ini:

**Tabel 9**  
**Hasil uji nilai f**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	303,414	2	151,707	9,203	.000 <sup>b</sup>
Residual	1071,469	65	16,484		
Total	1374,882	67			

*Sumber : Data Primer yang diolah (2021)*

Berdasarkan hasil uji f diperoleh nilai f hitung sebesar 2,75 dengan signifikansi 0,000. Nilai f table untuk  $(n) = 68$  dengan nilai  $df_1 = 3$  dan  $df_2 = n-k-1$  sehingga  $68-3-1 = 64$  diperoleh nilai f table sebesar 2,75 (lihat lampiran uji f). Hasil tersebut menunjukkan  $f_{hitung} > f_{table}$  ( $9,203 > 2,75$ ) dengan signifikansi  $0,000 < 0,005$  maka dapat dikatakan bahwa variabel independen yang terdiri dari Kompensasi, Motivasi dan Stres Kerja mampu mempengaruhi variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan secara baik dan model yang digunakan *fit*. Hasil uji f dapat digambarkan sebagaimana gambar berikut ini:



**Gambar 2**  
**Gambar Uji Statistik F**

c. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh dari variabel independen yaitu Kompensasi, Motivasi dan Stres Kerja secara parsial. Pengujian ini menggunakan dasar nilai  $t_{hitung}$  dan tingkat signifikansi yang dicapai pada tiap-tiap variabel yang diteliti. Hasil statistik uji t dapat dilihat pada tabel 10 berikut:

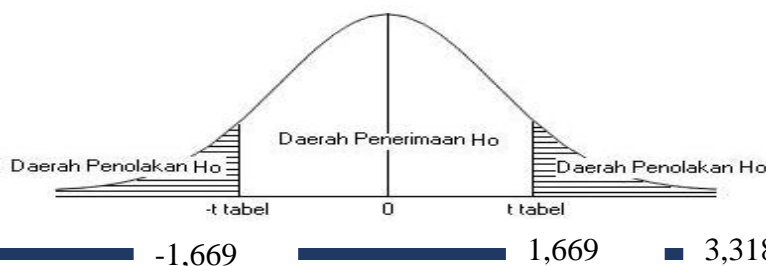
**Tabel 10**  
**Hasil uji nilai f**

Variabel	$t_{hitung}$	Sig.	$t_{tabel}$
Kompensasi	3,318	0,001	1,669
Motivasi	1,709	0,000	1,669
Stress Kerja	-1,835	0,000	1,669

Sumber : Data Primer yang diolah (2021)

1) Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

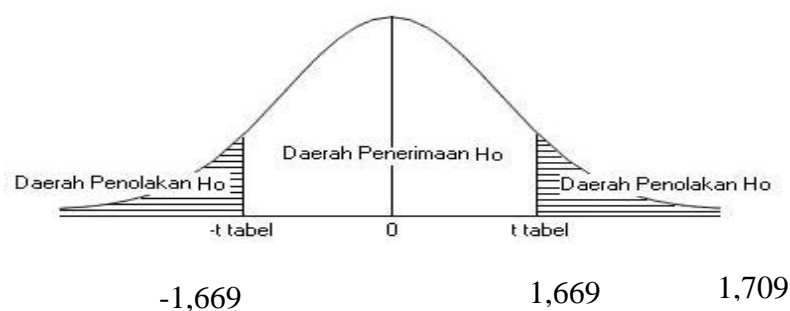
Hasil analisis uji t variabel Kompensasi menunjukkan bahwa, nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,669 dengan nilai signifikansi 0,001 dan nilai  $t_{hitung}$  (lihat lampiran  $t_{tabel}$ ) untuk  $n = 68 - 3 - 1 = 64$  sebesar pada taraf kesalahan 5% yang merupakan uji dua sisi (*two tailed test*) sehingga nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,318 > 1,669$ ), dan berada di daerah  $H_0$  ditolak. Hal ini juga dapat dilihat dari hasil probabilitas atau tingkat signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti hipotesis yang berbunyi ada pengaruh positif antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan **diterima**. Hasil ini dapat digambarkan sebagaimana Gambar 3 berikut ini:



**Gambar 3**  
**Nilai Kritis Uji t Variabel Kompensasi**

2) Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

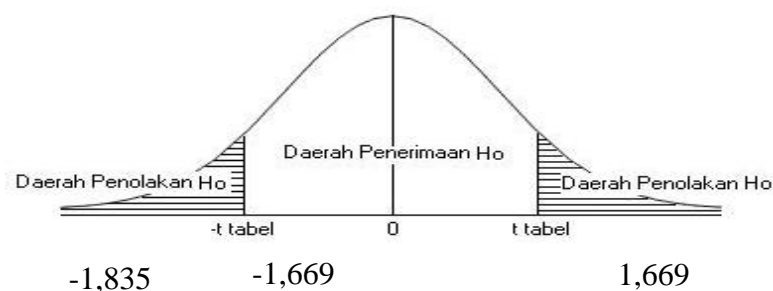
Hasil analisis uji t variabel Motivasi menunjukkan bahwa, nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,669 dengan nilai signifikansi 0,000 dan nilai  $t_{tabel}$  (lihat lampiran  $t_{tabel}$ ) untuk  $n = 68-3-1=64$  sebesar pada taraf kesalahan 5% yang merupakan uji dua sisi (*two tailed test*) sehingga nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $1,709 > 1,669$ ), dan berada di daerah  $H_0$  ditolak. Hal ini juga dapat dilihat dari hasil probabilitas atau tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti hipotesis yang berbunyi ada pengaruh positif antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan **diterima**. Hasil ini dapat digambarkan sebagaimana Gambar 4 berikut ini:



**Gambar 4**  
**Nilai Kritis Uji t Variabel Motivasi**

3) Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil analisis uji t variabel Stres Kerja menunjukkan bahwa, nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,669 dengan nilai signifikansi 0,000 dan nilai  $t_{tabel}$  (lihat lampiran  $t_{tabel}$ ) untuk  $n = 68-3-1=64$  sebesar pada taraf kesalahan 5% yang merupakan uji dua sisi (*two tailed test*) sehingga nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $-1,835 < 1,669$ ), dan berada di daerah  $H_0$  diterima. Hal ini juga dapat dilihat dari hasil probabilitas atau tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak yang berarti hipotesis yang berbunyi ada pengaruh negatif antara Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan **ditolak**. Hasil ini dapat digambarkan sebagaimana Gambar 5 berikut ini:



**Gambar 5**  
**Nilai Kritis Uji t Variabel Stres Kerja**

## PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Kompensasi merupakan salah satu cara yang dapat diberikan perusahaan berupa imbalan kepada karyawan. Kompensasi dapat meningkatkan ataupun menurunkan kinerja karyawan.

Pemberian kompensasi kepada karyawan perlu mendapatkan perhatian lebih oleh perusahaan. Kompensasi harus memiliki dasar yang kuat, benar dan adil. Pemberian kompensasi harus layak dan dapat diterima oleh karyawan yang telah melakukan tugasnya dengan sangat baik. Dengan pemberian kompensasi yang sesuai, maka karyawan akan bersungguh-sungguh dan melakukan berbagai upaya agar bisa mencapai hasil kerja yang lebih baik sehingga kinerjanya bisa lebih meningkat.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ferdy (2017) terkait kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Danamon Manado. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menyatakan bahwa terdapat hubungan nyata dan positif antara kompensasi dan kinerja karyawan. Selain itu Panjaitan dkk (2018) dalam penelitiannya terkait kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sentral Pembangunan Indonesia juga menyimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

### 2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi menjadi hal yang penting bagi karyawan, karyawan yang termotivasi akan merasa lebih bahagia, sehat dan ingin datang untuk bekerja. Kurangnya motivasi karyawan dapat berdampak serius bagi tingkat absensi dan keterlibatan karyawan.

Semangat kerja karyawan yang rendah dapat merugikan pencapaian tujuan bisnis dan profitabilitas perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan motivasi karyawan agar antara perusahaan dan karyawan dapat berjalan dengan lancar tanpa saling merugikan.

Dalam penelitian ini ada kemungkinan motivasi kerja yang diberikan perusahaan kepada komunitas keluarga gojek 24 dapat diterima dengan baik, contohnya seperti mengakui dan menghargai keberadaan driver dengan memberikan informasi terkait cuaca hari itu, kondisi lalu lintas hari itu serta memberikan ucapan motivasi yang menggugah semangat kerja driver gojek, hal tersebut dapat menaikkan motivasi kerja hari demi hari.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Amir dkk (2016) terkait motivasi terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Daerah Madani Provinsi Sulawesi Tengah. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menyatakan bahwa terdapat hubungan nyata dan positif antara motivasi dan kinerja karyawan. Selain itu Juniantara dkk (2015) dalam penelitiannya terkait motivasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi di Denpasar Bali juga menyimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

### **3. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Stres kerja dapat membantu atau merusak kinerja karyawan, tergantung seberapa besar tingkat stres itu.

Pada saat stres rendah atau tidak ada, pekerja pada umumnya bekerja pada tingkat prestasi yang dicapai pada saat itu. Jadi tidak ada dorongan untuk berprestasi lebih dari yang dilakukan selama ini. Stres yang terlalu berat dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Akibatnya pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu prestasi kerja.

Stres kerja pada penelitian ini diartikan sebagai suatu keadaan yang dialami oleh individu dalam lingkungan kerja yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang menjadi marah-marah, agresif, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif dimana hal ini dapat mengancam dan memberi tekanan secara fisiologis dan psikologis yang dialami pekerja dalam menghadapi pekerjaan.

Pengemudi ojek online bekerja mengemudi sepanjang hari dan itu akan berpengaruh pada daya kerjanya, lelah secara fisik maka pengemudi ojek online rentan menghadapi tekanan-tekanan di jalan raya sehingga pengemudi ojek online kinerjanya menurun. Dalam pekerjaannya, seorang pengemudi ojek online memiliki faktor-faktor yang dapat membuatnya mengalami stres seperti tekanan akan pekerjaan, konflik antar pekerja, lingkungan fisik pekerjaan, dan tuntutan dari keluarga.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Framelita dkk (2017) terkait stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Selain itu Novita dkk (2018) dalam penelitiannya terkait stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Stasiun Manggarai juga menyimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti kenaikan stres kerja akan memberikan dampak menurunnya kinerja karyawan dan sebaliknya jika stres kerja yang dialami karyawan rendah, maka dampak yang terjadi di perusahaan adalah kinerja karyawan akan menjadi semakin tinggi.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan uji regresi linear berganda dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan stress kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan pada kesimpulan yang diambil, maka selanjutnya dapat diusulkan beberapa saran yang mungkin dapat dilakukan dan bermanfaat yaitu bahwa komunitas Keluarga Gojek 24 Yogyakarta hendaknya meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan kompensasi kompensasi atau imbalan yang cukup dan adil, malah kalau bisa cukup kompetitif di banding dengan organisasi atau perusahaan lain, sehingga karyawan mempunyai motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu Komunitas Keluarga Gojek 24 Yogyakarta juga hendaknya memperhatikan kebutuhan keamanan dan keselamatan sehingga karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan aktifitas pekerjaannya di kantor sehingga tidak menimbulkan stress kerja. Sedangkan bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk meneliti lebih dalam mengenai faktor-faktor yang dapat

mempengaruhi kinerja karyawan dengan menggunakan variabel independen yang berbeda.

## DAFTAR REFERENSI

- A.A.Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT.Remaja Rosda Karya, Bandung
- Aldridge, E.John. dan Sutojo, Siswanto. (2015). *Good Corporate Governance : Tata Kelola Perusahaan yang Sehat*, Jakarta : Damar Media Pustaka.
- Amir, Abdul Wahid Syafar dan Saharuddin Kaseng. 2016. “Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi dan Beban Kerja Pegawai di Rumah Sakit Daerah madani Provinsi Sulawesi tengah”. *e-Jurnal Katalogis Universitas Tadaluko*. Vol.4 No.7. Hal 44-50. ISSN: 2302-2019.
- Anriza Julianry, Rizal Syarief dan M.Joko Affandi. 2017. “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi dan Informatika”. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen Institut Pertanian Bogor*. Vol.3 No.2. Hal 236-245. E-ISSN: 2460-7819. P-ISSN: 2528-5149.
- Augusty Ferdinand. 2011, *Metode Penelitian Manajemen Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi Ilmu Manajemen*, Edisi 3, AGF Books, Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro, Semarang.
- Davis, K. & Newstrom, J.W. (2002). *Perilaku dalam Organisasi* (terjemahan Agus Darma). Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ferdy Roring. 2017. “Pengaruh Kepemimpinan, Pembagian Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Danamon Cabang Manado”. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi Manado*. Vol.4 No.3. Hal 144-154. ISSN : 2356-3966.
- Framelita Mariana Wala, Yantje Uhing dan Genita Lumintang. 2017. “Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado”. *Jurnal EMBA Universitas Sam Ratulangi Manado*. Vol.5 No.2. Hal 2752-2760. ISSN 2303-1174.
- Handoko, T. Hani, 2014 “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Cetakan IX Jilid I BPFE UGM, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- I Gede Sudha Cahyana dan I Ketut Jati. 2017. “Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama di Denpasar Timur)”. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*. Vol.18 No.2. Hal 1314-1342. ISSN: 2302-8556.



- Kreitner, Robert and Angelo Kinicki. 2005. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nawawi, Hadari, 2011, *Manajemen Sumber Daya manusia*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Norfa Maliarosa Hasibuan. 2019. “Pengaruh Kepemimpinan Islam, Kompensasi dan Pengembangan Produk Terhadap Kinerja Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syari’ah Bandar Lampung”. *Jurnal Psikologi Universitas Muhammadiyah Lampung*. Vol.1 No.2. ISSN 2655-6936.
- Robbins, Stephen P. & Judge, Timothy A. 2007. *Perilaku Organisasi*, buku 2. Jakarta: Salemba Empat. R. Terry, George dan Leslie W. Rue. *Dasar-Dasar Manajemen*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2010).
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Sadili Samsudin, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit: CV Pustaka Setia.
- Septawan. (2014), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE, Pers.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung.
- Veithzal Rivai, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Cetakan Pertama, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Winardi, J. 2011. *Motivasi dan pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.