

## **Pengaruh Work Overload Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT Teluk Luas**

<sup>1</sup>Chintya Ones Charli, <sup>2</sup>Muhammad Mahzum

<sup>1</sup>Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Putra Indonesia "YPTK"  
Padang

<sup>2</sup>Sistem Informasi, Fakultas Ilmu Komputer, Universitas Putra Indonesia "YPTK"  
Padang

Email : [chintyaonescharli@upiptk.ac.id](mailto:chintyaonescharli@upiptk.ac.id), [mahzum.mhd@gmail.com](mailto:mahzum.mhd@gmail.com)

Corresponding Author : [mahzum.mhd@gmail.com](mailto:mahzum.mhd@gmail.com)

### ***Abstract***

*This research aims to determine the effect of work overload and work stress on employee performance with compensation as an intervening variable at PT Teluk Luas. The approach to this research is quantitative research using saturated samples. Data was obtained using a survey method with a total of 39 respondents who worked at PT Teluk Luas. The analysis used is SEM-PLS which consists of an outer model, inner model and hypothesis testing using Smart-PLS software. The results of this research show that there is an influence of work overload on compensation. There is an influence of compensation on employee performance. There is no influence of work stress on employee performance and compensation. Furthermore, there is the influence of work overload through compensation on employee performance. And there is no influence of work stress on employee performance through compensation at PT Leluk Luas. Excess workload is not a problem for employees at PT Teluk Luas to improve their performance if they receive compensation that is commensurate with the load they have been given.*

**Keywords:** *Work Overload, Work Stress, Compensation, Employee Performance.*

### **1. Pendahuluan**

Sumber Daya Manusia merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah organisasi karena tercapainya tujuan organisasi sangat bergantung pada kualitas dan kinerja individu yang ada (Charli et al., 2022). Dalam upaya menumbuhkan budaya produktif dan perilaku produktif guna meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dan kuantitas hasil perusahaan tidak jarang mereka yang sukses dan berhasil dengan mudah karena didalam ruang lingkup organisasi maupun industri banyak sekali kita temui konflik-konflik yang dapat menghambat aktivitas maupun perilaku produktif kerja seseorang pada perusahaan yang kecil hingga yang besar, baik itu masalah interpersonal, intrapersonal maupun social. Sebagai contoh kecil yang sering kita ketahui dalam kehidupan sehari-hari di lingkungan kerja adalah masalah beban kerja berlebihan atau disebut work overload. Dimana work overload sendiri dapat menyebabkan stress kerja dalam menjalankan suatu pekerjaan, sehingga hal itu menyebabkan ketidakseimbangan antara kondisi fisik, psikis, maupun sikap pada seseorang yang akhirnya dapat memicu timbulnya berbagai masalah didalam pekerjaan

maupun diluar pekerjaan, terutama akan berimbas pada perilaku produktif kerja karyawan. Hal yang dapat memicu munculnya stres adalah ketidakseimbangan sumber daya atau kapasitas kerja yang dimiliki oleh karyawan dengan beban kerja yang diterimanya. Seorang karyawan dituntut menjalankan pekerjaannya sesuai kapasitas pekerjaan yang diri mereka sendiri, namun jika pekerjaan yang diemban melebihi kapasitas yang seharusnya maka hal tersebut nantinya akan menimbulkan tekanan pada karyawan, dan juga dapat mengakibatkan stress pada karyawan yang akan berdampak pada kualitas pekerja pada karyawan.

Peneliti memilih kompensasi sebagai variabel intervening karena secara teoritis kompensasi merupakan salah satu sarana terpenting dalam membentuk perilaku dan mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan teori kompensasi tersebut, penelitian ini mencoba untuk menguji hubungan tidak langsung antara work overload (beban kerja) dan stress kerja terhadap kinerja karyawan dengan memasukkan variabel kompensasi sebagai variabel intervening.

PT Teluk Luas adalah distributor resmi kendaraan bermotor roda empat merek Mitsubishi yang bergerak dalam bidang memasarkan mobil, melayani dan memenuhi kebutuhan lainnya yang berhubungan dengan pemasaran merek Mitsubishi, seperti pusat perbengkelan dan penjualan suku cadang asli.

Berdasarkan observasi yang dilakukan terdapat permasalahan kinerja karyawan pada PT Suka Fajar Solok dimana kinerja karyawan yang kurang optimal yang disebabkan oleh beberapa faktor antara lain tingginya beban kerja (work overload) yang dihadapi oleh karyawan dalam pekerjaan, dan sedikit nya SDM yang bekerja pada PT Teluk Luas membuat beban kerja yang dihadapi oleh karyawan menurun, oleh karna itu menyebabkan tekanan pada karyawan hingga menimbulkan stress kerja pada karyawan yang membuat kinerja karyawan menurun, kurangnya kompensasi yang diberikan oleh atasan kepada karyawan sehingga menyebabkan kurangnya semangat kerja pada karyawan yang membuat kualitas kerja karyawan menurun, masih kurangnya kerja sama antar karyawan dalam bekerja, lingkungan kerja yang tidak kondusif, serta fasilitas perusahaan yang kurang mendukung untuk mempermudah dalam melakukan pekerjaan.

## **2. Landasan Teori Kinerja Karyawan**

Menurut (Charli & Sopali, 2023) Kinerja Karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Hasan & Khaerana, 2020) Kinerja Karyawan adalah suatu tenaga yang bergerak dari dalam atau dynamic dan berdampak pada kinerja keseluruhan perusahaan dan itu berlanjut.

### **Beban Kerja**

Menurut (Permatasari, 2019) Beban kerja (work overload) adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Menurut (Ali et al., 2022) Beban kerja (work overload) adalah beban yang dapat memicu stres yang penting tetapi tidak dipelajari di tempat kerja, yang dapat menurunkan kinerja terutama untuk posisi yang membentangi batas.

### **Stress Kerja**

Menurut (Ananda, 2020) Stress kerja karyawan adalah kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakteristikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka. Menurut (Ananda, 2020) Stress adalah keadaan pikiran yang mencerminkan reaksi biokimia tertentu dalam tubuh manusia dan diproyeksikan oleh rasa cemas, tegang dan depresi dan disebabkan oleh tuntutan tersebut oleh kekuatan lingkungan atau internal faktor yang tidak dapat dipenuhi oleh sumber daya yang tersedia untuk orang tersebut.

### **Pengaruh Work Overload terhadap Kompensasi**

Hasil penelitian dari (Sopali et al., 2023), maka dapat diketahui bahwa variabel beban kerja berpengaruh terhadap variabel kompensasi. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Diduga Work Overload berpengaruh terhadap Kompensasi pada PT Teluk Luas.

### **Pengaruh Stress Kerja terhadap Kompensasi**

Hasil penelitian dari (Ananda, 2020), maka dapat diketahui bahwa variabel stress kerja berpengaruh terhadap variabel kompensasi Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H2 : Diduga Stress Kerja berpengaruh terhadap Kompensasi pada PT Teluk Luas.

### **Pengaruh Work Overload terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian dari (Yulita, 2022), maka dapat diketahui bahwa variabel beban kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H3 : Diduga Work Overload berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Teluk Luas.

### **Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian dari (Ratna, 2018) menyimpulkan bahwa adanya pengaruh positif dari stress kerja terhadap kinerja pegawai. Dalam kondisi ini menggambarkan bahwa semakin baik tingkat pengelolaan stres karyawan maka akan berpengaruh terhadap meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H4 : Diduga Stress Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Teluk Luas

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian dari (Kompensasi et al., 2020) maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H5 : Diduga Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Teluk Luas.

### **Pengaruh Work Overload Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kompensasi sebagai Variabel Intervening**

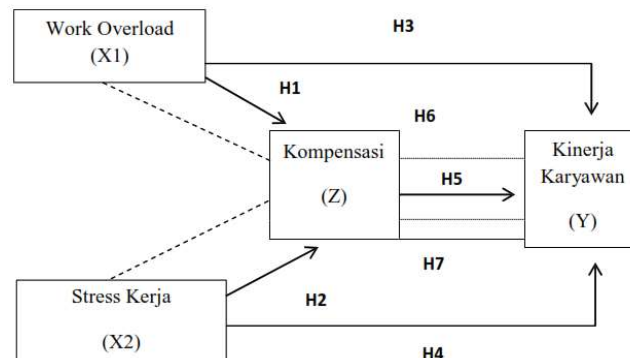
Hasil penelitian dari (Isrososiawan et al., 2021) menunjukkan bahwa Work Overload berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan kompensasi sebagai intervening variabel. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dapat di rumuskan hipotesis sebagai berikut :

H6 : Diduga Work Overload berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan Kompensasi sebagai variabel Intervening pada PT Teluk Luas.

### **Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kompensasi sebagai Variabel Intervening**

Hasil penelitian dari (Sutarjo et al., 2021) menunjukkan bahwa Stress Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan kompensasi sebagai intervening variabel. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dapat di rumuskan hipotesis sebagai berikut :

H7 : Diduga Stress Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan Kompensasi sebagai variabel Intervening pada PT Teluk Luas.



**Gambar 1. Kerangka Kerja**

### **3. Metode Penelitian**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kuantitatif dalam memperoleh data-data yang diperlukan. Menurut Sugiyono (2014) dalam (Charli, 2021) pendekatan kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang bersifat pada positivisme yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

#### **Populasi dan Sampel**

Menurut (Sugiono, 2017) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah keseluruhan dari karyawan di PT Teluk Luas yang berjumlah sebanyak 39 orang karyawan.

#### **Metode Analisa Data**

Pada penelitian ini analisis yang digunakan Structural Equation Model (SEM) yang dioperasikan melalui program Partial Least Square (PLS) dengan menggunakan software SmartPLS. Menurut Gozali (2015) dalam (Charli et al., 2023) menyatakan bahwa, PLS merupakan metode analisis yang powerfull karena tidak didasarkan pada banyak asumsi. Misalnya, data harus terdistribusi normal dan sampel tidak harus besar.

### **Uji Model Pengukuran (Outer Model)**

Menurut (Charli et al., 2023) Outer Model sering juga disebut (measurement model) menspesifikasi hubungan antara variabel yang diteliti dengan indikatornya. Convergent validity dari measurement model dengan indikator refleksif dapat dilihat dari korelasi antara score item/indikator dengan skor konstraknya. Indikator individu dianggap reliable jika memiliki nilai kolerasi diatas 0.7. Namun demikian pada riset tahap pengembangan skala, loading 0.50 sampai 0.60 masih dapat diterima. Model pengukuran bertujuan untuk menunjukkan bagaimana variabel manifes merupakan variabel laten yang akan diukur. Untuk outer model, hasil uji Outer. Model langkah pertama adalah untuk menguji validitas. Uji validitas digunakan untuk mengukur apakah model berlaku dalam sebuah penelitian. Tes dianggap sah jika instrumen dapat mengukur data yang diinginkan dari variabel dapat penelitian secara akurat dan benar. Uji validitas adalah untuk menganalisis factor konfirmatori di masing-masing variabel laten dengan melihat konvergen validitas dan diskriminan validitas yang dihitung dengan Smart PLS 3.0.

1. Convergent Validity

Pengujian dilakukan pada model luar nilai Convergent Validity adalah nilai faktor loading pada variabel laten dengan indikator dan nilai diharapkan lebih dari 0,5.

2. Discriminant validity

Discriminant validity dari model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan cross loading pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar dari pada ukuran konstruk lainnya, maka hal menunjukkan bahwa konstruk laten memprediksi ukuran pada blok mereka lebih baik daripada ukuran pada blok lainnnya.

3. Average Variance Extracted (AVE)

Kriteria validity suatu konstruk atau variabel juga dapat dinilai melalui nilai Average Variance Extracted (AVE) dari masing-masing konstruk atau variabel. Konstruk dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika nilainya berada diatas 0,50.

4. Uji Reliabilitas

Setelah diketahui tingkat kevalitan data, maka langkah berikut adalah mengetahui tingkat keandalan data atau tingkat reliabel dari masing masing konstruk atau variabel. Penilaian ini dengan melihat nilai composite reliability dan nilai crombach alpha. Nilai suatu konstruk dikatakan reliable jika memberikan nilai crombach alpha  $> 0,70$ .

### **Uji Inner Model (Structural Model)**

Menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat R-Square untuk setiap variabel laten dependen. Perubahan nilai R-Square dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah

mempunyai pengaruh yang substantif.

### Uji Specific Indirect Effect

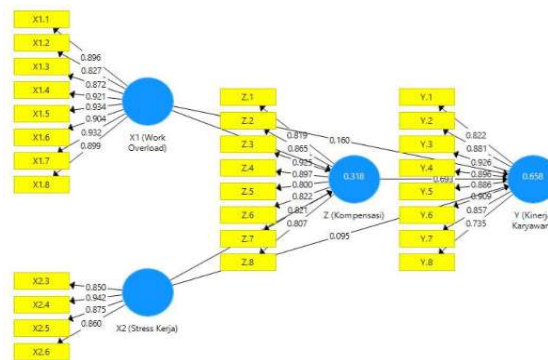
Pada SmartPLS, pengujian Specific Indirect Effect atau uji efek tidak langsung spesifik model dilakukan untuk melihat hubungan antara variabel secara tidak langsung. Menurut (Charli et al., 2020) penilaian model tidak langsung dengan SmartPLS dimulai dengan melihat nilai koefisien parameter dan signifikan melalui nilai T-Statistic, dimana T-Statistic yang digunakan adalah 1.96.

## 4. Hasil dan Pembahasan

### Hasil Penelitian

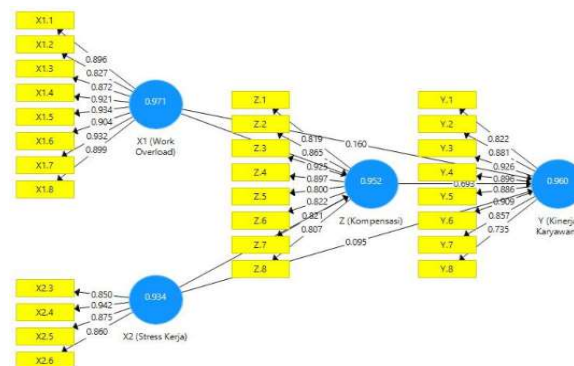
#### Convergent Validity

Estimasi model setelah indikator tidak valid dikeluarkan dari model.



**Gambr 2. Outer Loading Seluruh Variabel Penelitian Eliminasi**

Berdasarkan hasil pengujian outer model dengan menggunakan SmartPls diperoleh nilai korelasi antara item pernyataan dengan variabel laten yaitu variabel Work Overload (X1), Stress Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y), Kompensasi (Z) sebagaimana yang terlihat pada gambar 2. Secara keseluruhan telah ditemukan nilai Convergent validity yang layak atau valid karena memiliki nilai convergent validity diatas 0,5.



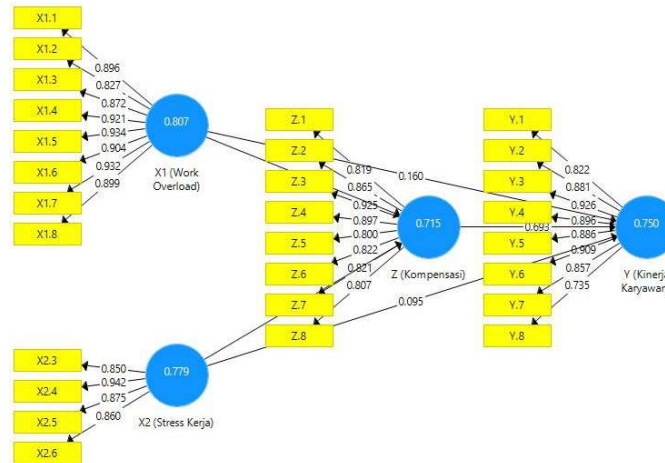
**Gambar 3. Composite Validity**

Berdasarkan output SmartPls pada gambar 3 diatas, telah ditemukan nilai composite reliability dan nilai cronbach alpha masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,70. Dengan demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat keandalan data telah baik atau reliable. Gambar diatas menunjukkan keandalan komposit untuk semua

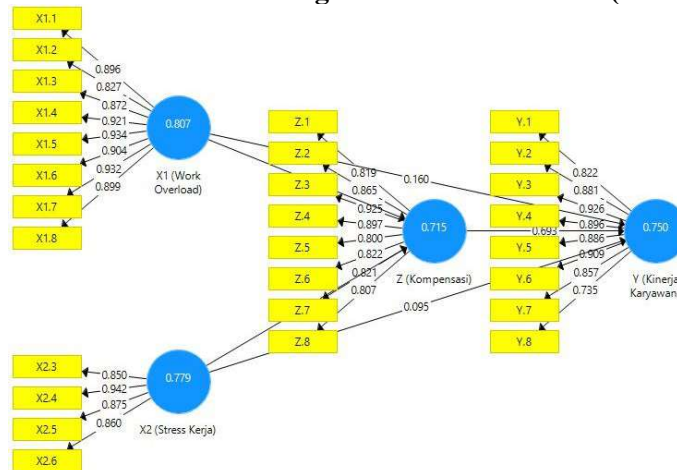
konstruksi diatas 0,7 yang menunjukkan bahwa semua konstruksi dalam model yang diestimasi memenuhi kriteria validitas diskriminan. Nilai composite reliability yang terendah sebesar 0,934 pada konstruksi Stress Kerja (X2). Uji reliabilitas bisa juga diperkuat dengan Alpha Cronbach.

### Average Variance Extracted (AVE)

AVE menggambarkan rata-rata varians atau diskriminan yang diekstrak pada setiap variabel. Nilai AVE sama dengan atau diatas 0,50 menunjukkan adanya convergent yang baik.



Gambar 4. Nilai Average Variance Extracted (AVE)



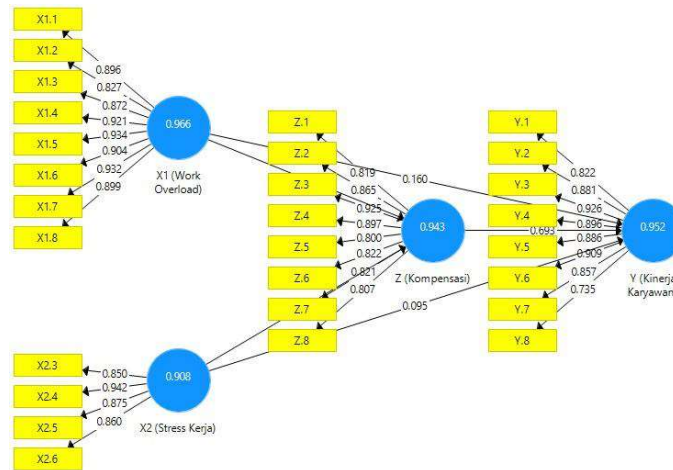
Gambar 5. Average Variance Extracted (AVE)

Berdasarkan gambar diatas dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel diatas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai Average Variance Extracted (AVE) diatas 0,50. Sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

### Uji Reabilitas

#### Hasil Uji Reabilitas





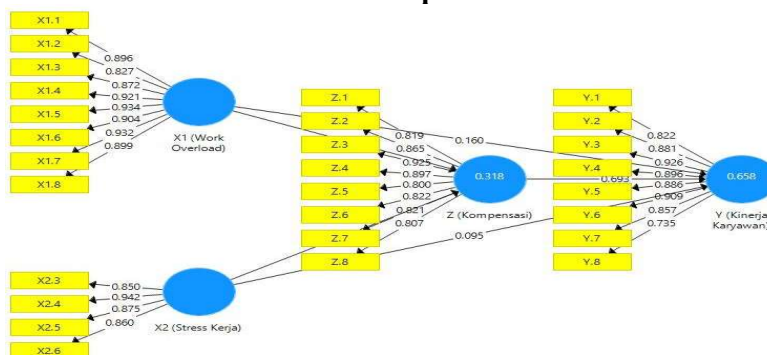
**Gambar 6. Hasil Uji Reabilitas**

Berdasarkan hasil uji tersebut dan output SmartPLS pada gambar 6 diatas, terlihat nilai crombach alpha untuk seluruh variabel masing-masing konstruk atau variabelnya besar dari 0,70. Dengan demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehandalan data telah baik atau reliable dan dapat digunakan dapat digunakan dalam penelitian.

### Uji Structural (Inner Model)

Setelah model yang diperkirakan memenuhi Model Luar kriteria, langkah selanjutnya adalah pengujian model structural (Inner model). Analisis dari model structural ini disebut (inner model) yaitu bertujuan untuk menguji sebuah hipotesis dari penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti. Bagian yang sangat diperlukan untuk kita perhatikan atau kita analisis yaitu yaitu model structural ini adalah koefisien determinasi (R-Square) juga bertujuan untuk mengestimasi sebuah keakuratan dalam suatu model. Maksudnya adalah hal ini untuk mengetahui bagaimana nilai suatu variabel itu dipengaruhi oleh variasi nilai dari variabel bebas dalam model jalur penelitian tersebut. Berikut ini yaitu nilai R- Square dalam konstruksi sebagai berikut:

### Nilai R-Square



**Gambar 7. Nilai R-Square**

Dari hasil gambar diatas menunjukkan bahwa nilai R-Square yang didapatkan dari hasil yaitu 0,318 dan 0,658. Dimana kemampuan variabel X1 dan X2 dalam menjelaskan variabel Z adalah 3,18% sisanya sebesar 96,82% dipengaruhi oleh variabel

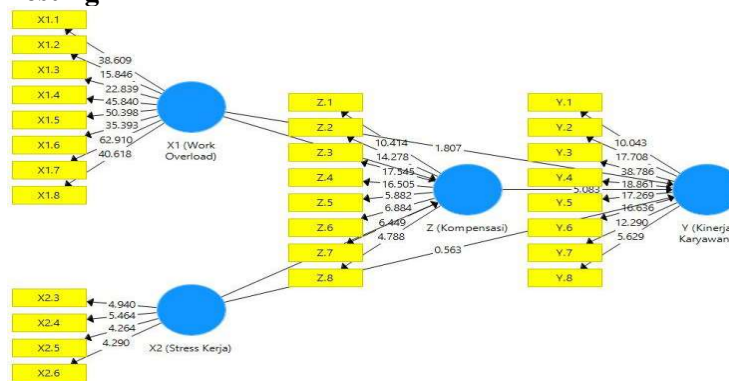


lain. Dan berikutnya kemampuan variabel X1,X2 dan Z dalam menjelaskan variabel Y adalah 6,58% sisanya 93,42% dipengaruhi oleh variabel ini.

### Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel mediasi. Jika nilai T statistik > dari 1,96 maka hipotesis diterima. Dan jika nilai T statistic < dari 1,96 maka hipotesis ditolak. Berikut hasil output SmartPls.

### Hypotheses Testing



Gambar 8. Hypotheses Testing

Tabel 1. Result For Inner Weight

Uraian	Original Sampel	Standar deviation	T Statistic	Keterangan
Work overload-> Kinerja Karyawan	0.160	0.098	1.624	Ditolak
Work Overload-> Kompensasi	0.458	0.078	5.892	Diterima
Stress Kerja->Kinerja Karyawan	0.095	0.176	0.538	Ditolak
Stress Kerja->Kompensasi	0.333	0.186	1.789	Ditolak
Kompensasi->Kinerja Karyawan	0.693	0.131	5.304	Diterima

Sumber : Hasil Uji Smart PLS 3.0

Berdasarkan hasil pengujian SmartPLS pada table diatas terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis pertama sampai dengan hipotesis ke lima yang merupakan pengaruh langsung konstruk Work Overload dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan, pengaruh konstruk Work Overload dan Stress Kerja terhadap Kompensasi, serta Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 2. Result For Specific Indirect Effect

Uraian	Original Sample	Standar deviation	T Statistic	Keterangan
Work Overload- >Kompensasi- >Kinerja Karyawan	0.317	0.082	3.863	Diterima
Stress Kerja- >Kompensasi- >Kinerja Karyawan	0.231	0.145	1.597	Ditolak

Sumber : Hasil Olah Smart 3.0

Berdasarkan hasil pengujian SmartPLS pada tabel 2 terlihat hasil pengujian hipotesis Spesifict indirect effect penelitian dimulai dari hipotesis enam sampai hipotesis tujuh yang merupakan pengaruh langsung konstruk Work Overload terhadap Kinerja Karyawan melalui Kompensasi dan pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kompensasi.

### **Pembahasan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis dapat mengimplementasikan hal-hal sebagai berikut :

#### **Pengaruh Work Overload terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS terlihat pada tabel 2 terlihat nilai Work Overload sebesar 0.160 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk Work Overload terhadap Kinerja Karyawan pada PT Teluk Luas. Dimana nilai stand error sebesar 0.098 merupakan kesalahan estimasi yang tidak dapat dijelaskan oleh konstruk ini dan dengan nilai t-statistik dan nilai t-hitung sebesar 1.624. Untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t- statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%.

#### **Pengaruh Work Overload Terhadap Kompensasi**

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS terlihat nilai koefisien Work Overload sebesar 5,892 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk Work Overload terhadap Kompensasi. Untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%.

#### **Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu prog program SmartPLS terlihat pada table 4.3 terlihat nilai Stress Kerja sebesar 0.095 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk Stress Kerja terhadap

Kinerja Karyawan pada PT Teluk Luas. Dimana nilai stand error sebesar 0.176 merupakan kesalahan estimasi yang tidak dapat dijelaskan oleh konstruk ini dan dengan nilai t-statistik dan nilai t-hitung sebesar 0.538. Untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%.

#### **Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kompensasi**

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS terlihat pada tabel 2 terlihat nilai Stress Kerja sebesar 0.333 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk Stress Kerja terhadap Kompensasi pada PT Teluk Luas. Dimana nilai stand error sebesar 0.186 merupakan kesalahan estimasi yang tidak dapat dijelaskan oleh konstruk ini dan dengan nilai t-statistik dan nilai t-hitung sebesar 1.789. Untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%.

#### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS terlihat pada tabel 2 nilai koefisien Kompensasi sebesar 5.304 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Dimana nilai t-statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5%.

#### **Pengaruh Work Overload Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Intervening**

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS terlihat pada tabel 2 nilai koefisien Work Overload sebesar 3.863 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk Work Overload terhadap Kinerja Karyawan melalui Kompensasi. Untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%.

#### **Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Intervening**

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS sebagaimana disajikan pada tabel 4.4 terlihat nilai Stress Kerja sebesar 0,231 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kompensasi. Dimana nilai standar error sebesar 0,145 merupakan tingkat kesalahan estimasi yang tidak dapat dijelaskan oleh konstruk ini dan dengan nilai t-statistik atau t-hitung sebesar 1.597 Untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%.

### **5. Kesimpulan**

Berdasarkan analisis data dan pembahasan sebelumnya, dapat dijelaskan beberapa kesimpulan pada penelitian ini : 1) work overload berpengaruh terhadap

kompensasi dan kinerja karyawan, 2) stres kerja tidak berpengaruh terhadap kompensasi dan kinerja karyawan 3) work everload berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kompensasi sebagai variabel intervening. Selanjutnya 4) stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan terhadap kompensasi sebagai variabel intervening. Hal ini menunjukkan bahwa dengan memberikan kompensasi yang sesuai kepada karyawan akan tetap meningkatkan kinerjanya walaupun dengan beban kerja yang bertambah. Namun karyawan yang stress dalam bekerja tidak akan dapat meningkatkan kinerjanya walaupun diberikan kompensasi. Sehingga disarankan kepada pihak manajemen untuk memperhatikan stress kerja karyawan dengan memberikan reward, memperhatikan lingkungan kerja internal dan eksternal, budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan hal-hal lainnya.

### **Saran**

Pihak manajemen perlu memberikan motivasi yang tepat dengan menggunakan teknik-teknik seperti, memenuhi kebutuhan karyawan dalam bekerja, memberikan pelatihan dan pengembangan mengenai pekerjaannya, memperhatikan lingkungan kerja karyawan, gaya kepemimpinan yang solutif dan reward untuk karyawan yang bekerja mencapai dan melebihi target yang sudah ditetapkan. Sehingga karyawan akan memiliki jiwa royalitas yang tinggi dan rasa memiliki terhadap perusahaan. Untuk penelitian selanjutnya perlu dilakukan kajian mendalam mengenai kinerja karyawan, disarankan untuk membangun kedekatan lain seperti, perpaduan antara pendekatan kualitatif dan kuantitatif serta penerapan teknik – teknik lainnya.

### **6. Daftar Pustaka**

- Ali, H., Sastrodiharjo, I., & Saputra, F. (2022). Pengukuran Organizational Citizenship Behavior : Beban Kerja , Budaya Kerja dan Motivasi ( Studi Literature Review ). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(1), 83–93.
- Ananda, G. C. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru TK dan SD pada Sekolah Yayasan Perguruan Hidayatul Islamiyah di Kota Pematang Siantar. *Jurnal Abdi Ilmu*, 13(1), 142–151.
- Bagus, I., Pratama, W., Agung, A., & Sriathi, A. (2015). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Parama Beach Hotel. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(11), 3565–3591.
- Charli, C. O. (2021). Pengaruh Human Relation, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Ekobistek*, 9(1), 53–62. <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v9i1.62>
- Charli, C. O. (2022). Interpretation Innovative Work Behavior and Transformational Leadership : analysis Work Engagement and Work Environment on Dinas Pariwisata Kota Padang. 3(6), 318–333. <https://doi.org/https://doi.org/10.38035/jafm.v3i6.173>
- Charli, C. O., & Sopali, M. F. (2023). Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis ( JIMBI ) Determinasi Kinerja Karyawan Dan Organizational Citizenship Determination of Employee Performance and Organizational Citizenship Behavior : Analysis of Work Motivation and Leadership ( Case Study of Private Emp. 4(November), 250–259. <https://doi.org/10.31289/jimbi.v4i2.3084>

- Charli, C. O., Pawirosumarto, S., & Hapzi Ali. (2023). EMPLOYEE PERFORMANCE AND WORK MOTIVATION MODELS: TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND WORK ENVIRONMENT. *Jurnal Sains Informatika Terapan (JSIT)*, 1(2), 115–119. <https://doi.org/https://doi.org/10.22216/jit.v1i2.2222>
- Charli, C. O., Sari, P. I. P., & Ade, F. S. (2020). Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen The Influence OF THE WORK ENVIRONMENT, MOTIVATION, AND JOB SATISFACTION ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN DRINKING WATER (PDAM) IN Padang City. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(1), 1–11. <http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/index>
- Charli, C. O., Sopali, M. F., & Zurwanty, R. H. (2022). Evaluasi Kinerja Karyawan Berdasarkan Career Development, Kemampuan Kerja dan Loyalitas Karyawan. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 7(2), 1095. <https://doi.org/10.33087/jmas.v7i2.681>
- Endarwita, E., & Herlina, R. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 4(2), 116–125. <https://doi.org/10.31846/jae.v4i2.155>
- Fadjar, dkk 2018. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Hasan, D. U., & Khaerana, K. (2020). Pengaruh Self Efficacy Dan Self Esteem Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (Bpbd) Kota Palopo. *Jurnal Ekonomi Pembangunan STIE Muhammadiyah Palopo*, 6(2), 145–155. <https://doi.org/10.35906/jep01.v6i2.604>
- Isrososiawan, S., Rahayu, A., & Wibowo, L. A. (2021). Green Human Resources Management Mendukung Kinerja Lingkungan Industri Perhotelan. *Jurnal Co Management*, 3(2), 457–470. <https://doi.org/10.32670/comanagement.v3i2.425>
- Kompensasi, P., Ariesa, Y., Kamal, J., Emmanuel, A., Hayati, R., Arafat, Y., Sari, A. P., Ahmad, S., Utari, A. S., Puspita, Y., Imansyah, M., Arafat, Y., Wardiah, D., Yulianti, E., Arafat, Y., & Wardiah, D. (2020). (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan) P-ISSN: 2548-7094 E-ISSN 2614-8021. 5(2).
- Pendidikan, P., Kompensasi, D. A. N., Kinerja, T., Agustin, P., & Permatasari, I. (2020). PENGARUH PENDIDIKAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA DIVISI NEW PRODUCT DEVELOPMENT (NPD) PADA PT. MAYORA INDAH Tbk. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 10(2), 174–184. <https://doi.org/10.35968/m-pu.v10i2.442>
- Permatasari, D. (2019). ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPETENSI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI. *Jurnal Magisma*, Vol. 7 No.
- Ratna, S. D. (2018). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Pada Pegawai Pt. Pln (Persero) Area Pelaksanaan Pemeliharaan (Upt) (Unit Pelaksana Transmisi) Malang ). *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1–16.
- Sari, M. W. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir , Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. 8(2), 56–65.

- Sopali, M. F., Karlinda, A. E., Azizi, P., & Charli, C. O. (2023). Beban Kerja, Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana. *Jurnal Ekobistek*, 12(4), 740–745. <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v12i4.710>
- Sugiono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta. CV. Alfabeta.
- Sutarjo, P. S. D. A., Cahyono, C., & Saleh, H. (2021). PENGARUH STRES KERJA, ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT JAPFA COMFEED INDONESIA Tbk. UNIT CORN DRYER SIDRAP. *Indonesian Journal of Business and Management*, 2(2), 63–70. <https://doi.org/10.35965/jbm.v2i2.331>
- Yulita, E. (2022). Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Organizational Citizenship Behavior sebagai Pemediasi. *Journal of Business and Economics (JBE) UPI YPTK*, 7(1), 47–52. <https://doi.org/10.35134/jbeupiyptk.v7i1.145>