

**Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating Pada Pekerja CV MT Tani**

**Wayan Yogi Krismonica<sup>1</sup>, Darmawan<sup>2</sup>, Fauzan Ramadhan<sup>3</sup>**

Program Studi manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Metro

Email: [wayanyogi@gmail.com](mailto:wayanyogi@gmail.com)

**Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan stres kerja terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh motivasi kerja karyawan. Penelitian ini menerapkan penelitian kuantitatif yang mengukur variabel kompensasi finansial, stres kerja, kinerja karyawan, dan motivasi kerja dengan menggunakan angket melalui penskoran skala likert 1-5. Penelitian ini melibatkan populasi yang berjumlah 32 orang karyawan. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Pengumpulan data penelitian menggunakan kuisioner atau angket dan analisis data menggunakan Moderate Regresi Analisis (MRA). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi Finansial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Aspek yang paling berpengaruh pada kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan adalah kompensasi yang diterapkan oleh perusahaan dan yang paling lemah adalah peraturan yang berlaku. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Aspek yang paling berpengaruh pada stres kerja adalah tuntutan fisik dan yang paling lemah adalah tuntutan tugas. Motivasi kerja dapat memperkuat pengaruh kompensasi finansial secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV MT Tani. Motivasi kerja dapat memperkuat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja menurunkan stres kerja yang berlebihan pada karyawan.

**Kata Kunci:** Kompensasi Finansial, Stres Kerja, Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja

**Abstract**

*The purpose of this study was to determine the effect of financial compensation and work stress on employee performance moderated by employee work motivation. This study applies quantitative research that measures the variables of financial compensation, work stress, employee performance, and work motivation using a questionnaire through a Likert scale scoring of 1-5. This study involved a population of 32 employees. The sampling technique used in this study was saturated sampling. Data collection using a questionnaire and data analysis using Moderate Regression Analysis (MRA). The results of the study indicate that Financial Compensation has an effect and is significant on employee performance. The aspect that has the most effect on financial compensation on employee performance is the compensation applied by the company and the weakest is the applicable regulations. Work stress has a negative and significant effect on employee performance. The aspect that has the most effect on work stress is physical demands and the weakest is task demands. Work motivation can significantly strengthen the effect of financial compensation on employee performance at CV MT Tani. Work motivation can strengthen the effect of work stress on employee performance. Work motivation reduces excessive work stress in employees.*

**Keywords:** Financial Compensation, Job Stress, Employee Performance, Work Motivation

## **I. Pendahuluan**

Karyawan dalam sebuah perusahaan merupakan komponen utama dalam perusahaan untuk menjalankan operasionalnya. Dalam hal ini, maka karyawan adalah tokoh utama dalam menghasilkan produk perusahaan, sehingga dapat dikatakan semakin baik karyawan dalam bekerja maka semakin dekat tujuan yang akan dicapai perusahaan. Keberhasilan sebuah perusahaan dalam menjalankan usahanya, tidak terlepas dari kinerja karyawan. Karyawan yang bekerja dengan baik dan tekun akan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Menurut Mangkunegara (2011: 8) “Kinerja karyawan merupakan prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi”. Kinerja merupakan hasil dari kegiatan yang dilakukan oleh karyawan setelah dibatasi oleh waktu dan tujuan.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang diambil. Oleh karena itu, upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumberdaya yang ada di dalamnya.

Fenomena mengenai kinerja karyawan adalah suatu hasil yang dicapai atas unjuk kerja karyawan. Apabila karyawan bekerja dengan kemampuan yang maksimal akan tercapai suatu kinerja yang baik. Kinerja karyawan akan meningkat apabila terdapat faktor pendukung yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja dapat tercapai dengan baik apabila ada imbal balik yang sebanding dengan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan tersebut. Tidak dapat dipungkiri bahwa setiap orang yang menjadi karyawan memiliki tujuan untuk mencukupi kebutuhan ekonomi dan kelangsungan hidupnya. Oleh karena itu, kinerja seseorang dapat ditingkatkan melalui pemberian komepnsasi finansial yang memadai sehingga mendukung kesejahteraan karyawan. Selain itu, karyawan yang bekerja dengan semangat, bebas, dan tanpa adanya tekanan atau stres akan menghasilkan kinerja yang maksimal. Hal ini berarti bahwa, semakin tenang karyawan dalam bekerja akan meningkatkan kinerjanya, sedangkan karyawan yang stres atau tertekan dalam bekerja akan menurunkan kinerjanya.

CV Mitra Tani atau dikenal dengan MT Tani merupakan salah satu pabrik yang bergerak dibidang industri makanan ringan yaitu kelanting. Pabrik ini terletak di desa Gantimulyo Kecamatan Pekalongan Lampung Timur dan telah berdiri sejak tahun 1998. Pabrik ini memiliki karyawan sebanyak 30 orang yang dibagi menjadi 3 bagian yaitu bagian penggilingan singkong, bagian penjemuran, dan bagian produksi. Keberhasilan pencapaian kinerja karyawan dapat dilihat dari produktivitas pabrik dalam menghasilkan produk pada perusahaan. Sebagaimana diketahui idealnya, pabrik ini dibuka tiap hari dan mampu menghasilkan produk kelanting hingga 3000-5000 kg per bulan dengan estimasi setiap hari karyawan bekerja dengan baik dan tidak membolos. Guna mendapatkan gambaran kinerja karyawan maka dapat dilihat dari jumlah jam kerja karyawan dan pencapaian target perusahaan.

**Tabel 1.** Jumlah Jam Kerja Pekerja Per Hari Pada Bulan Desember Tahun 2022

<b>Bagian</b>	<b>Waktu</b>	<b>Jumlah Jam Kerja</b>
Penjemuran	08.00 – 16.00	8
Penggilingan	10.00 – 18.00	6
Penggorengan	10.00 – 18.00	6

Bagian	Waktu	Jumlah Jam Kerja
Packing/pengemasan	16.00 – 22.00	6

Berdasarkan data di atas bahwa setiap bagian pada masing-masing pekerja memiliki waktu dan jumlah jam kerja minimal 6-8 jam per hari. Jika pekerja dapat memaksimalkan waktu dalam bekerja maka hasil yang dapat dicapai oleh perusahaan semakin besar. Artinya kinerja pekerja sangat baik, apabila pekerja menunda pekerjaannya maka target perusahaan sulit untuk tercapai. Akibatnya, kinerja pekerja akan mengalami penurunan. Berikut adalah target pencapaian penjualan, distribusi, dan bagian persediaan.

**Tabel 2.** Data Hasil Kinerja Pada Aspek Produksi Kelanting Pada Bulan Januari – November 2022

No	Bulan	Target (Kg)	Realisasi (Kg)
1	Januari	700	655
2	Februari	700	750
3	Maret	800	850
4	April	1000	1115
5	Mei	1000	985
6	Juni	900	825
7	Juli	800	777
8	Agustus	800	670
9	September	800	780
10	Oktober	800	755
11	Nopember	800	825
	Jumlah	9100	8987
	Rata-rata	827	817

Sumber: Pengolahan Data Prasuveri Tahun 2023

Berdasarkan tabel 2 di atas, dapat diketahui bahwa pencapaian produksi pada bulan Januari, Mei, Juni, Juli, Agustus, September, dan Oktober belum mencapai target yang diharapkan. Produksi paling tinggi yang pernah dicapai CV Mitra Tani dalam memproduksi kelanting terjadi pada bulan April dan realisasi produksi terendah terjadi pada bulan Januari. Realisasi produk yang tinggi disebabkan meningkatnya permintaan konsumen terhadap kelanting pada bulan Mei yang mencapai 1115 Kg kelanting yang dijual.

Pencapaian produksi pabrik belum mencapai target yang diharapkan ini sesuai dengan kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat dicapai dengan maksimal apabila karyawan diberikan dukungan berupa kompensasi finansial yang memadai dari perusahaan. Kompensasi finansial dapat diberikan berupa gaji ataupun bonus pada karyawan setelah mencapai target produksi atau melampaui target. Kompensasi finansial akan secara langsung dapat meningkatkan kinerja. Hal ini karena tinggi rendahnya suatu kompensasi yang diberikan akan memberikan semangat pada karyawan untuk bekerja sehingga dapat mencapai kinerja yang maksimal. Kompensasi berhubungan dengan pemenuhan kebutuhan finansial untuk karyawan. Karyawan yang diberikan kompensasi yang tinggi akan senantiasa memberikan dan mendedikasikan kemampuan dirinya untuk perusahaan. Dengan demikian akan tercapai hasil yang optimal.

Selain kompensasi, faktor yang diduga mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan adalah stres kerja. Stres kerja merupakan faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan. Hal ini karena, karyawan yang stres akan mempengaruhi pekerjaannya. Biasanya karyawan yang stres cenderung untuk melamun dan kurang aktif dalam bekerja. Selain itu, karyawan yang stres juga akan banyak melakukan kesalahan-kesalahan dalam bekerja sehingga mempengaruhi hasil kerjanya. Misalnya dalam hal ini di pabrik kelanting, karyawan yang stres kerja akan cenderung melamun dan mempengaruhi hasil produk kelanting seperti kelanting gosong atau kurang matang sehingga dianggap sebagai produk yang gagal. Semakin sering seseorang merasa stres saat bekerja akan dapat menimbulkan penurunan kinerja seperti tingkat absensi yang tinggi dan pengunduran diri (*Turnover*). Menurut Mangkunegara (2011) stres merupakan perasaan tertekan yang di alami karyawan saat menghadapi pekerjaan hal ini dapat di lihat dari emosi yang tidak stabil, perasaan tidak tenang, tekanan darah meningkat serta mengalami gangguan pencernaan. Sedangkan menurut Robbins (2017) mengatakan stres adalah suatu keadaan yang di alami oleh individu dalam meng-hadapi sebuah peluang, kendala, atau tuntutan yang hasilnya di anggap tidak pasti namun penting.

Faktor kompensasi finansial dan stres kerja dapat diperkuat ataupun diperlemah dengan adanya faktor motivasi. Motivasi ialah suatu konsep yang mencakup berbagai pengertian terkait dorongan, semangat, dan upaya yang mendorong individu atau kelompok untuk mencapai tujuan atau tindakan tertentu (Suwanto : 2024). Kompensasi finansial jika dipertemukan dengan variabel motivasi akan memberikan dampak pada penguatan kinerja karyawan. Kompensasi yang diberikan oleh pemilik pabrik kepada karyawan akan menimbulkan motivasi yang tinggi dalam bekerjasehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kemudian, Karyawan yang stres dalam bekerja dapat diperkuat dengan motivasi-motivasi sehingga dapat meningkatkan kerjanya.

## **II. Metode Penelitian**

Penelitian ini menerapkan penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015:4) bahwa “setiap penelitian mempunyai tujuan dan kegunaan tertentu. Secara umum ada 3 tujuan penelitian yaitu penemuan, pembuktian dan pengembangan.” Oleh sebab itu, dalam penelitian digunakan pendekatan dan jenis penelitian serta metode penelitian yang cocok untuk masing-masing tujuan penelitian tersebut. Objek dalam penelitian ini adalah kompensasi finansial, stres kerja, kinerja karyawan, dan motivasi kerja. Penelitian ini akan dilakukan di Pabrik Kelanting CV Mitra Tani yang ada di Jl. Diponegoro Desa Gantimulyo Kecamatan pekalongan Lampung Timur.

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian (Arikunto 2012:115). Populasi adalah Seluruh penduduk yang dimaksudkan untuk diselidiki yang dibatasi sebagai individu yang paling sedikit mempunyai satu sifat yang sama. Dalam penelitian ini populasinya adalah keseluruhan karyawan di CV Mitra Tani berjumlah 32 Karyawan. Sampel diambil dengan alasan karena jumlah populasi yang ada < 100. Menurut Lestari dan Yudhanegara (2017) menyatakan bahwa jika populasi kurang dari 100 maka sampel diambil secara keseluruhan. Untuk populasi diatas 100 maka sampel dapat dipilih dengan persentase 10-25%. Populasi dalam penelitian ini berjumlah kurang dari 100 maka berjumlah 32 Karyawan

Data diambil dengan menggunakan teknik kuisioner yangd ibagikan kepada sampel penelitian. Setelah kuisioner diberikan maka dilakukan penskoran dengan metode likert 1-5 sehingga menghasilkan data penelitian. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji Moderation Regresi Analsisi (MRA) dengan uji-t, dan Uji R<sup>2</sup>.

**III. Hasil Dan Pembahasan**

Setelah Prasyarat analisis terpenuhi maka selanjutnya adalah menguji keempat variabel menggunakan uji Moderation Regression Analysis (MRA). Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yang diperkuat dengan variabel moderasi dalam mempengaruhi variabel Y. Hasil uji MRA sebagai berikut:

**1) Hasil MRA untuk Hipotesis 1 dan 3**

*Moderated Regression Analysis (MRA)* adalah menguji hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen yang diperkuat atau diperlemah dengan adanya variabel pemoderasi. Hasil penelitian dari variabel-variabel tersebut akan menghasilkan sebuah variabel yang pada penelitian ini dinamakan variabel moderasi (MRA). Persamaan regresi untuk menyelesaikan kasus regresi variabel kompensasi finansial, motivasi, dan kinerja karyawan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_1 Z + \varepsilon$$

Keterangan :

- Y<sub>1</sub> = Kinerja karyawan
- a = Konstanta
- b = Koefisien Korelasi variabel kompensasi finansial
- X<sub>1</sub> = Kompensasi Finansial
- Z = Motivasi kerja
- e = Error

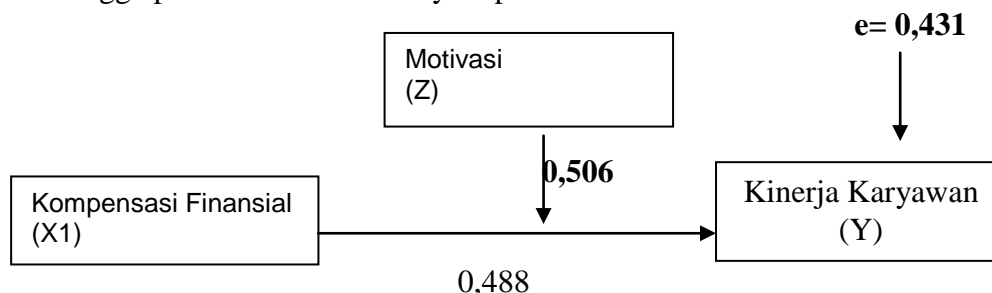
**Tabel 3. Hasil MRA 1**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.976	5.738		3.133	.004
	Kompensasi	.508	.151	.488	3.352	.002
	moderat1	.004	.001	.506	3.473	.002

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS 17, Data diolah Tahun 2023

Berdasarkan hasil uji Moderasi menggunakan MRA pada variabel kompensasi finansial dengan variabel moderasi motivasi kerja diperoleh konstanta (a) sebesar 17,976, kemudian koefisien dari variabel Kompensasi sebesar (b1) = 0,508, dan koefisien moderasi sebesar 0,004 sehingga persamaan moderasinya diperoleh :



$$Y = 17,976 + 0,488 X_1 + 0,506 X_1 Z + 0,431$$

Persamaan model moderasi di atas dapat diartikan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 17,976 artinya jika variabel kompensasi finansial dan kompensasi dimoderasi motivasi bernilai 0 maka kinerja karyawan nilainya adalah 17,976
2. Nilai koefisien regresi variabel kompensasi finansial adalah 0,508, jika kompensasi finansial dinaikkan sebesar 1% maka kinerja karyawan naik sebesar 50,8% dengan asumsi bahwa variabel lainnya konstan atau tetap.
3. Nilai koefisien regresi kompensasi finansial di moderasi motivasi kerja adalah 0,004, jika kompensasi finansial diperkuat dengan motivasi dinaikkan sebesar 1% maka kinerja konsumen naik sebesar 0,4% dengan asumsi bahwa variabel lainnya konstan atau tetap.

**a. MRA Model II (Hipotesis 2 dan 4)**

Persamaan regresi untuk menyelesaikan kasus regresi variabel stres kerja dimoderasi dengan motivasi, dan kinerja karyawan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_2 + b_2X_2Z + \varepsilon$$

Keterangan :

- Y<sub>1</sub> = Kinerja karyawan
- a = Konstanta
- b = Koefisien Korelasi variabel stres kerja
- X<sub>2</sub> = Stres kerja
- Z = Motivasi kerja
- e = Error

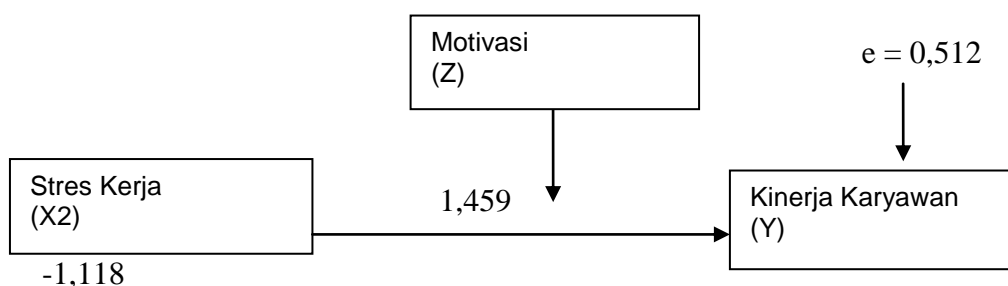
**Tabel 4. Hasil MRA 2**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	76.313	3.246		23.510	.000
	Stres	-1.029	.078	-1.118	-13.123	.000
	moderat2	.014	.001	1.459	17.130	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil uji Moderasi menggunakan MRA pada variabel stres kerja dengan variabel moderasi motivasi kerja diperoleh konstanta (a) sebesar 76,313, kemudian koefisien dari variabel stres kerja sebesar (b1) = --1,029, dan koefisien moderasi sebesar 0,014 sehingga persamaan moderasinya diperoleh :



$$Y = 76,313 - 1,118X_2 + 1,459X_2Z + 0,512$$

Persamaan model moderasi di atas dapat diartikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 76,313 artinya jika variabel stres kerja dan stres kerja dimoderasi motivasi bernilai 0 maka kinerja karyawan nilainya adalah 76,313.
2. Nilai koefisien regresi variabel stres kerja adalah -1,029, jika stres kerja meningkat sebesar 1% maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar 102,9% dengan asumsi bahwa variabel lainnya konstan atau tetap.
3. Nilai koefisien regresi stres kerja di moderasi motivasi kerja adalah 0,014, jika stres kerja diperkuat dengan motivasi sebesar 1% maka kinerja akan naik sebesar 1,4% dengan asumsi bahwa variabel lainnya konstan atau tetap.

### b. Hasil Uji-t Parsial

Uji statistik t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh sebuah variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Tingkat kepercayaan untuk pengujian hipotesis adalah 95% atau  $(\alpha) = 0,05$  (5%). Jika nilai t hitung  $>$  t tabel dengan signifikansi 0,05, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen atau dapat dilakukan dengan melihat nilai signifikan di bawah 0,05. Hasil uji t dapat dilihat dari *output coeficien* dari hasil perhitungan menggunakan aplikasi SPSS Versi 17.0. hasil perhitungan tersebut kemudian dikonsultasikan dengan daftar distribusi t (ttabel) pada tingkat kesalahan sebesar 5%,

$$\begin{aligned} t_{\text{tabel}} &= t_{(0,05,n-4)} \\ &= t_{(0,05,32-4)} \\ &= 2,048 \end{aligned}$$

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.976	5.738		3.133	.004
	Kompensasi	.508	.151	.488	3.352	.002
	moderat1	.004	.001	.506	3.473	.002

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan Tabel di atas diperoleh hasil pada variabel kompensasi finansial dengan tingkat probabilitas 5% dan tingkat signifikansi sebesar 0,005 maka  $0,002 < 0,05$  sehingga variabel kompensasi finansial signifikan, sedangkan nilai  $t_{\text{hitung}}$  sebesar 3,352 dan nilai  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 2,048, jadi dapat diartikan bahwa  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  sehingga dapat disimpulkan kompensasi finansial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan Tabel di atas diperoleh hasil pada variabel kompensasi finansial moderasi dengan motivasi kerja (moderat1) dengan tingkat probabilitas 5% dan tingkat signifikansi sebesar 0,005 maka  $0,002 < 0,05$  sehingga variabel kompensasi finansial dimoderasi motivasi kerja signifikan, sedangkan nilai  $t_{\text{hitung}}$  sebesar 3,473 dan nilai  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 2,048, jadi dapat diartikan bahwa  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  sehingga dapat disimpulkan kompensasi finansial dimoderasi dengan motivasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	76.313	3.246		23.510	.000
Stres	-1.029	.078	-1.118	-13.123	.000
moderat2	.014	.001	1.459	17.130	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan Tabel diperoleh hasil pada variabel stres kerja dengan tingkat probabilitas 5% dan tingkat signifikansi sebesar 0,000 maka  $0,000 < 0,05$  sehingga variabel stres kerja signifikan, sedangkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar -13,123 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,048, jadi dapat diartikan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sehingga dapat disimpulkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan Tabel 20 diperoleh hasil pada variabel stres kerja moderasi dengan motivasi kerja (moderat2) dengan tingkat probabilitas 5% dan tingkat signifikansi sebesar 0,05 maka  $0,000 < 0,05$  sehingga variabel stres kerja dimoderasi motivasi kerja signifikan, sedangkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 17,130 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,048, jadi dapat diartikan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sehingga dapat disimpulkan stres kerja dimoderasi dengan motivasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**c. Uji Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Uji koefisien determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui prosentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Berikut adalah hasil pengujian koefisien determinasi pengaruh antara variabel bebas terhadap terikat.

**Tabel Uji Koefisien Determinasi**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the
1	.828 <sup>a</sup>	.686	.659	3.814

Berdasarkan data diperoleh nilai R<sup>2</sup> sebesar 0,686. Hal ini membuktikan bahwa kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan varians dari variabel terikatnya adalah sebesar 68,6%. Artinya variabel bebas mampu memberikan kontribusi sebesar 68,6%, yang lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

**B. Pembahasan**

Kinerja karyawan adalah sebuah hasil yang ditunjukkan oleh karyawan sebuah perusahaan terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja karyawan berbeda-beda sesuai dengan kompetensi atau kemampuan dan porsi pekerjaan serta tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Kinerja seseorang akan meningkat ataupun menurun karena berbagai faktor. Untuk mendapatkan penjelasan mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja maka, hasil penelitian ini dapat dibahas sebagai berikut:

**Pengaruh Kompensasi Finansial (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian bahwa kompensasi finansial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi finansial adalah hal utama yang dipertimbangkan oleh karyawan untuk bekerja dengan baik. Aspek yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah kompensasi yang berlaku pada perusahaan. CV Mitra Tani menerapkan kompensasi finansial berupa gaji kepada para pekerjanya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab pekerja terhadap pekerjaannya. CV Mitra Tani memberikan gaji sebesar 800.000 – 1.200.000 kepada karyawan. Adapun para karyawan pada masing-masing bagian diberikan gaji sesuai dengan tingkat kesulitan pada pekerjaannya. Sedangkan faktor yang kurang berpengaruh pada aspek kompensasi adalah peraturan yang berlaku. Dalam penerapan gaji yang diberikan kepada para karyawan pemilik perusahaan tidak berpatokan kepada peraturan yang berlaku pada pemerintah seperti ketentuan gaji pada masing-masing daerah. Gaji yang diterapkan masih ditentukan berdasarkan peraturan yang berlaku pada lingkungan atau daerah di desa tersebut. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang diungkapkan oleh Safitri (2020) yang menegaskan bahwa pemberian kompensasi kepada karyawan terutama pada kompensasi finansial akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan, dimana kompensasi yang tinggi akan menghasilkan kinerja karyawan yang tinggi.

### **Pengaruh Stres Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV MT Tani di Kecamatan Pekalongan. Pada variabel stres kerja, aspek yang paling berpengaruh adalah tuntutan fisik, dimana dalam bekerja dipabrik kelanting, bekerja menggunakan fisik menjadi salah satu syarat untuk menghasilkan kinerja yang baik. Bekerja mengolah singkong menjadi kelanting membutuhkan kekuatan fisik dalam mengiling singkong menjadi ampas singkong dan dijemur dibawah terik matahari. Ketika fisik sehat maka tidak akan ada masalah dalam bekerja, akan tetapi orang yang memiliki fisik yang kurang baik atau cepat sakit maka tidak akan cocok menjadi pekerja di CV MT Tani. Sedangkan aspek yang kurang berpengaruh adalah tuntutan tugas. Pada bagian tugas, para karyawan saling membantu dalam menjalankan pekerjaannya. Sebagai karyawan yang memproduksi makanan maka tugas masing-masing bagian dapat dikerjakan secara bersama-sama. Terlepas dari bagian produksi, karakteristik dan budaya dalam bekerja pada karyawan memang dilakukan secara bersama-sama sehingga tuntutan tugas bukan menjadi salah satu hal yang memimicu stres pada karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Nuriyani (2018) yang menyebutkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Seseorang yang stres dengan pekerjaannya akan dapat menurunkan kinerjanya sehingga tidak dapat bekerja secara maksimal.

### **Pengaruh Kompensasi Finansial ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Yang Dimoderasi dengan Variabel Motivasi Kerja (Z)**

Berdasarkan hasil penelitian disebutkan bahwa motivasi kerja dapat memoderasi pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini motivasi dapat memperkuat pengaruh kompensasi finansial. Kompensasi finansial merupakan imbal jasa yang berupa uang atau gaji yang diterima oleh karyawan atas hasil kerjanya. Besarnya kompensasi yang diberikan biasanya dilihat dari sejauh mana kinerja yang dicapai oleh karyawan. Karyawan yang memperoleh kompensasi finansial yang tinggi dan sesuai dengan hasil kerjanya maka ia akan terus meningkatkan kinerjanya dengan baik. Kompensasi finansial yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan akan menimbulkan motivasi yang tinggi pada diri karyawan sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik. Besarnya kompensasi yang diberikan dan motivasi baik dalam diri maupun diluar diri karyawan diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang memperoleh gaji akan termotivasi

untuk bekerja dengan baik dengan harapan karyawan dapat memperoleh bonus ataupun kenaikan gaji dari perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sofyati dan Hudromi (2021) yang menjelaskan bahwa motivasi kerja dapat memperkuat pengaruh kompensasi finansial yang diberikan perusahaan terhadap kinerja karyawan. Kebutuhan fisik sebagai salah satu motivasi bekerja akan memperkuat besarnya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Stres Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Dimoderasi oleh Variabel Motivasi (Z)**

Berdasarkan hasil penelitian disebutkan bahwa motivasi kerja dapat memoderasi stres kerja terhadap kinerja karyawan dalam hal ini motivasi kerja dapat menurunkan stres kerja pada karyawan sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik dan dapat meningkatkan kinerjanya. Karyawan yang stres atau tertekan akan mengalami hambatan dalam bekerja. Semakin sering seseorang merasa stres saat bekerja akan dapat menimbulkan penurunan kinerja seperti tingkat absensi yang tinggi dan mengundurkan diri. Stres berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan yang mana lebih disebabkan oleh faktor organisasi. Karyawan yang stres dalam bekerja akan menurunkan kinerjanya sehingga dalam hal ini stres kerja dapat diperkuat dengan memberikan motivasi kepada karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Nursiani (2021) yang menjelaskan bahwa stres kerja dapat diperlemah dengan motivasi sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Karyawan yang stres dapat diberikan motivasi sehingga karyawan merasakan tuntutan pekerjaan bukan sebagai beban sehingga mereka dapat bekerja dengan maksimal.

## **IV. Kesimpulan Dan Saran**

### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Kompensasi Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Aspek yang paling berpengaruh pada kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan adalah kompensasi yang diterapkan oleh perusahaan dan yang paling lemah adalah peraturan yang berlaku.
2. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Aspek yang paling berpengaruh pada stres kerja adalah tuntutan fisik dan yang paling lemah adalah tuntutan tugas.
3. Motivasi kerja memoderasi positif pengaruh kompensasi finansial secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV MT Tani.
4. Motivasi kerja memoderasi positif pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja menurunkan stres kerja yang berlebihan pada karyawan. .

### **B. Saran**

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan, peneliti mempunyai beberapa saran sebagai berikut:

1. Agar perusahaan dapat mempertahankan atau meningkatkan kompensasi finansial pada karyawan sesuai yang berlaku di daerah Lampung.
2. Agar karyawan dapat menurunkan stres kerja dengan memperkuat fisik sehingga dapat bekerja dengan maksimal.
3. Agar perusahaan dapat memberikan motivasi kepada karyawan dengan menaikkan gaji ataupun memberikan bonus dan tunjangan kepada karyawan yang kinerjanya baik ataupun saat perusahaan mencapai atau melebihi target perusahaan.
4. Agar perusahaan memberikan motivasi pada karyawan yang mengalami stres bekerja dengan memberikan waktu istirahat agar tidak lelah dalam bekerja.

5. Untuk peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi terkait dengan penelitian terdahulu yang relevan sehingga dapat menyempurnakan hasil penelitian yang akan datang.

**Daftar Pustaka**

- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Candra Wijaya, dan Muhammad Rifa'i. 2016. *Dasar-Dasar Manajemen*. Medan: Perdana Publikasing.
- Handoko. 2017. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Hasibuan. P. Malayu 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Bumi Aksara.
- Haritsandi, R. (2024). Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada Muhammadiyah Bisnis Center (MBC) Di Metro. *Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI*, 4(3), 691-705.
- Luthans. 2013. *Perilaku Organisasi*, Andi. Yogyakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Evaluasi Kinerja SDM*. Jakarta : Penerbit Bina Rupa Aksara
- Notoadmojo. 2009. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Rivai, Veithzal., & Mulyadi, Deddy. 2016. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada
- Robins, Stephen. 2017. *Perilaku Organisasi*. Jakata: Bumi Aksara.
- Rosdyanti dan Suwanto. 2020. Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Budaya perusahaan terhadap Kinerja Karyawan pada uptd Puskesmas Purbolinggo. *Jurnal Derivatif*. 14(1).
- Simamora. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Sugiyono, (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Edisi ke2. Alfabeta: Bandung.
- Suwanto. 2019. Pengaruh Reward dan Komitmen terhadap kinerja Karyawan pada PT Great Giant Pineapple. *Jurnal Derivatif*. 13 (2),.
- Wibowo, 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Penerbit Rajawali
- Wilman dan Alwi, M. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali.
- Winardi. 2011. *Evaluasi Kinerja SDM*. Jakarta : Penerbit Rafika Aditama.