

## DETERMINAN KINERJA KARYAWAN DARI KEDISIPLINAN, STRES KERJA, DAN KOMPENSASI PADA KOPERASI BASITUSTRA MUNJUNGAN TRENGGALEK

Mila Fitrianingrum<sup>1</sup>, Bambang Agus Sumantri<sup>2</sup>.

Manajemen, FEB, Universitas Nusantara PGRI, Jl. KH. Achmad Dahlan No.76 Kediri Jawa Timur  
milafitrianingrum@gmail.com<sup>1</sup> dan bambang.as@unpkediri.ac.id<sup>2</sup>

### Abstract

*The development of companies engaged in financial institutions is currently growing and growing. The growth of financial institutions, especially banking, is very much needed by the community in the form of credit, savings and deposits, which aims to improve the welfare of life. The population in this study were all employees of the Basitustra Munjungan Trenggalek Cooperative. The sample used is 40 respondents. The sampling technique used was total sampling technique and analyzed using multiple linear regression with SPSS software for windows version 23. The conclusion of this study is that discipline, work stress and compensation have a positive and significant effect partially and simultaneously on the performance of the employees of the Basitustra Cooperative, Munjungan District, Trenggalek Regency.*

**Keywords:** Discipline, Work Stress, Compensation, and Employee Performance.

### Abstrak

Saat ini, perkembangan perusahaan yang berspesialisasi dalam lembaga keuangan terus berkembang. Masyarakat sangat perlu mengembangkan lembaga keuangan khususnya perbankan dalam bentuk pinjaman, simpanan dan simpanan. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan hidup. 40 orang yang diwawancarai Metode pengambilan sampel mengadopsi metode pengambilan sampel penuh, dan analisis regresi linier berganda dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS Windows versi 23. Simpulan dari penelitian ini yaitu kedisiplinan, stres kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan Koperasi Basitustra Kecamatan Munjungan Kabupaten Trenggalek.

**Kata Kunci:** kedisiplinan, stres kerja, kompensasi, dan Kinerja Karyawan.

## PENDAHULUAN

Manajemen personalia adalah alat untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut [1], Manajemen personalia adalah salah satu kategori manajemen yang komprehensif, termasuk perencanaan, organisasi, implementasi dan pengendalian. Sumber daya yang terampil sangat dibutuhkan dalam bagian pemasaran, karena bagian terpenting dalam suatu bisnis keuangan terletak pada bagian pemasaran.

Di Kabupaten Trenggalek kebutuhan akan lembaga perbankan atau keuangan semakin meningkat, peran koperasi yang keberadaannya dapat membantu meningkatkan kondisi perekonomian masyarakat sekitar terutama yang memiliki usaha maupun industri rumahan. Keberadaan Koperasi dalam lingkungan masyarakat tidak akan berjalan maksimal tanpa adanya dukungan dari sumber daya manusia (SDM) khususnya karyawan perusahaan. Menurut [2], Sumber daya manusia yang berkualitas adalah mereka yang dapat terus bersaing dengan tidak hanya menyeimbangkan kemampuan fisik tetapi juga kreativitas dan inovasi.

Kinerja karyawan menjadi tengara perusahaan keberhasilan perusahaan. Menurut [3], Produktivitas merupakan hasil kerja seorang pegawai tertentu untuk mencapai hasil yang diharapkan. Produktivitas adalah hasil menyelesaikan suatu fungsi atau aktivitas kerja tertentu pada suatu posisi tertentu dalam jangka waktu tertentu, yang mencerminkan kualitas dan kuantitas kerja. Dalam rangka meningkatkan produktivitas karyawan, komunikasi merupakan salah satu faktor yang meningkatkan produktivitas karyawan.

Salah satu faktor yang perlu mendapat perhatian dan dapat mempengaruhi efisiensi kerja adalah disiplin kerja. Disiplin karyawan sangat penting dalam segala bidang kegiatan agar karyawan dapat bekerja sesuai dengan peraturan perusahaannya. Menurut [4], disiplin ialah perjuangan yang dilakukan buat membentuk keadaan disuatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna serta berhasil guna melalui suatu sistem pengaturan yang tepat. Penelitian yang dilakukan oleh [4], menunjukkan hasil bahwa secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara kedisiplinan dengan kinerja karyawan.

Selain disiplin dalam bekerja, hal lain yang harus diwaspadai adalah stres terkait pekerjaan. Masalah umum yang dihadapi pegawai bank adalah stres kerja, antara lain beban kerja pegawai yang cenderung tinggi, dan peningkatan kejenuhan kerja yang dapat mempengaruhi efisiensi. Menurut [5], "Stres kerja" adalah "respons seseorang terhadap faktor baru atau ancaman di lingkungan kerja". Situasi ini mungkin datang dari Anda dan lingkungan Anda. [6], stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaji. Kompensasi adalah sarana dimana perusahaan dapat memberikan karyawannya dalam bentuk bonus atau gaji. Menurut [7] Remunerasi "dianggap sebanding." Gaji dapat meningkatkan atau menurunkan produktivitas karyawan. Pemberian kompensasi kepada karyawan harus lebih menarik perhatian di perusahaan. Kompensasi harus didasarkan pada keandalan, efektivitas dan keadilan. Jika gaji dianggap tidak adil, maka akan membuat karyawan merasa frustrasi, dan karyawan yang baik akan meninggalkan perusahaan. Untuk mempertahankan karyawan yang baik, calon karyawan akan merasa dihargai dan siap untuk tinggal di perusahaan. [9] kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Fenomena yang terjadi yaitu rendahnya kinerja karyawan. Hal ini diketahui dalam penilaian kinerja karyawan. Koperasi Basistustra menilai kinerja karyawan dapat diukur melalui pencapaian target presentase kerja setiap bulan. Berikut ini tabel tentang penilaian kinerja 2019 Koperasi Basistustra sebagai berikut:

Tabel 1.1

Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian	Periode		
	2018	2019	2020
Kualitas	85%	90%	80%
Kuantitas	80%	82,50%	80%
Pelaksanaan Tugas	82,50%	85%	80%
Loyalitas	80%	90%	90%
Rata-Rata	81,8%	86,8%	82,5%

Sumber: Data Primer diolah, 2021.

Koperasi Basistustra merupakan koperasi yang terbesar di Kecamatan Munjungan Trenggalek, hal itu dibuktikan dari jumlah karyawan sebanyak 87 orang dan terdapat 2 cabang swalayan. Berdasarkan survei awal penelitian dengan beberapa karyawan yang ada pada koperasi Basistustra diketahui bahwa tingkat kedisiplinan karyawan rendah yang dibuktikan dari jam datang karyawan yang sering terlambat dan seringnya karyawan tidak masuk ataupun keluar kantor pada saat jam kerja tanpa memberikan pemberitahuan kepada atasan. Tingkat stres karyawan sangat tinggi karena dituntut target oleh perusahaan, apabila hal ini terjadi terus menerus dan tidak dikelola dengan baik oleh perusahaan dikhawatirkan dapat menurunkan kinerja karyawan. Selain itu tidak adanya pemberian penghargaan atas apa yang dilakukan karyawan dalam memenuhi target perusahaan dirasa karyawan juga dapat menurunkan kinerja karyawan.

## METODE

Pendekatan kuantitatif digunakan dalam penelitian ini, dan tekniknya menggunakan kausal. Subjek penelitian ini Koperasi Basistustra. Responden dalam penelitian ini 40 orang. *Purposive sampling* digunakan dalam pengambilan sampelnya. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil angket penelitian, maka dapat diuraikan sebagai berikut:

**Tabel 1. Karakteristik Usia Responden**

Rentang Usia	Jumlah Responden	Prosentase
>20 s/d 30	12	30%
>30 s/d 40	18	45%
>40 s/d 50	6	15%
>50 Thn	4	10%
Total	40	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Tabel 1 dapat diketahui jumlah responden karyawan Koperasi Basitustra yang paling banyak adalah yang berusia >30 s/d 40 sebanyak 18 responden atau 45%. Responden karyawan Koperasi Basitustra yang paling sedikit adalah yang berusia >50 sebanyak 4 responden atau 10%. Selanjutnya, responden karyawan Koperasi Basitustra yang berusia >20 s/d 30 sebanyak 12 responden atau 30%. Terakhir, responden karyawan Koperasi Basitustra yang berusia >40 s/d 50 tahun sebanyak 6 responden atau 15%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Koperasi Basitustra memiliki karyawan yang relatif muda dan berada dalam usia produktif untuk bekerja.

Berikut ini akan disajikan hasil skor setiap jawaban atau tanggapan responden terkait variabel kedisiplinan, stres kerja, kompensasi dan kinerja karyawan Koperasi Basitustra Munjungan Trenggalek.

**Tabel 2. Deskripsi Data Variabel Kedisiplinan**

	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju	
	N	N %	N	N %	N	N %	N	N %	N	N %
X1.1	0	0,0%	2	5,0%	9	22,5%	29	72,5%	0	0,0%
X1.2	0	0,0%	0	0,0%	12	30,0%	25	62,5%	3	7,5%
X1.3	0	0,0%	4	10,0%	10	25,0%	24	60,0%	2	5,0%
X1.4	0	0,0%	2	5,0%	11	27,5%	25	62,5%	2	5,0%
X1.5	0	0,0%	4	10,0%	9	22,5%	26	65,0%	1	2,5%
X1.6	0	0,0%	4	10,0%	9	22,5%	25	62,5%	2	5,0%

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2021

Tabel 2 menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan butir X1.1, yang paling banyak atau dominan adalah memberikan jawaban setuju sebanyak 29 responden sebesar 72,5% dimana beban yang diberikan kepada karyawan sudah sesuai dengan kemampuan karyawan. Pada butir X1.2, yang paling banyak atau dominan menjawab setuju sebanyak 25 responden sebesar 62,5% dimana karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan. Pertanyaan pada indikator (X1.2.2) yang paling banyak atau dominan menjawab setuju sebanyak 70 responden dengan prosentase 58,3%. Artinya komunikasi yang tepat akan menciptakan suasana lingkungan kerja dan hubungan kerja yang baik. Artinya informasi/pesan yang disampaikan atasan saya selalu berkualitas. Pada butir X1.3, yang paling banyak atau dominan memberikan jawaban setuju sebanyak 24 responden sebesar 60% dimana bahwa pemimpin dapat dijadikan teladan dan panutan bagi karyawan. Pada butir X1.4, yang paling banyak atau dominan adalah menjawab setuju sebanyak 25 responden sebesar 62,5% dimana pemimpin adalah sosok panutan yang baik. Pada butir X1.5, yang paling banyak atau dominan adalah memberikan jawaban setuju sebanyak 26 responden sebesar 65% dimana karyawan mendapat balas jasa yang sesuai dengan pekerjaannya. Pada butir X1.6, yang paling banyak atau dominan menjawab setuju sebanyak 25 responden sebesar 62,5% dimana karyawan merasa puas dengan balas jasa yang diberikan yang diterima.

**Tabel 3. Deskripsi Data Variabel Stres Kerja**

	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju	
	N	N %	N	N %	N	N %	N	N %	N	N %
X2.1	0	0,0%	0	0,0%	6	15,0%	24	60,0%	10	25,0%
X2.2	0	0,0%	1	2,5%	1	2,5%	23	57,5%	15	37,5%

X2.3	0	0,0%	1	2,5%	4	10,0%	25	62,5%	10	25,0%
X2.4	0	0,0%	0	0,0%	4	10,0%	22	55,0%	14	35,0%
X2.5	0	0,0%	0	0,0%	5	12,5%	23	57,5%	12	30,0%
X2.6	0	0,0%	0	0,0%	4	10,0%	21	52,5%	15	37,5%
X2.7	0	0,0%	0	0,0%	5	12,5%	23	57,5%	12	30,0%
X2.8	0	0,0%	0	0,0%	4	10,0%	20	50,0%	16	40,0%

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2021

Tabel 3 menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan butir X2.1, yang paling banyak atau dominan memberikan jawaban setuju sebanyak 24 responden sebesar 60% dimana karyawan merasa tempat kerja bersih dan tidak berdebu. Pada butir X2.2, yang paling banyak atau dominan menjawab setuju sebanyak 23 responden sebesar 57,5% dimana sirkulasi udara ditempat kerja sudah berfungsi dengan baik. Pada butir X2.3, yang paling banyak atau dominan memberikan jawaban setuju sebanyak 25 responden sebesar 62,5% dimana karyawan tidak pernah mengalami kesulitan dalam menjalankan peran yang diberikan oleh koperasi. Pada butir X2.4, yang paling banyak atau dominan menjawab setuju sebanyak 22 responden sebesar 55% dimana karyawan tidak mengalami kesulitan dalam mengerjakan tugas yang diberikan koperasi. Pada butir (X2.3.1) X2.5, yang paling banyak atau dominan memberikan jawaban setuju sebanyak 23 responden sebesar 57,5% dimana karyawan dapat beradaptasi dengan rekan kerja dalam satu bidang. Pada butir X2.6, yang paling banyak atau dominan menjawab setuju sebanyak 21 responden sebesar 52,5% karyawan tidak pernah mengalami konflik dengan rekan kerja meskipun banyak perbedaan. Pada X2.7, yang paling banyak atau dominan memberikan jawaban setuju sebanyak 23 responden sebesar 57,5% dimana karyawan tidak merasa terbebani dengan adanya pekerjaan yang semakin banyak akibat dari pengurangan jumlah tenaga kerja. Pada butir X2.8, yang paling banyak atau dominan menjawab setuju sebanyak 20 responden sebesar 50% dimana karyawan tidak merasa takut dan terbebani dengan adanya pengurangan jumlah tenaga kerja.

**Tabel 4. Deskripsi Data Variabel Kompensasi**

	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju	
	N	N %	N	N %	N	N %	N	N %	N	N %
X3.1	0	0,0%	3	7,5%	10	25,0%	22	55,0%	5	12,5%
X3.2	0	0,0%	4	10,0%	12	30,0%	18	45,0%	6	15,0%
X3.3	0	0,0%	5	12,5%	7	17,5%	16	40,0%	12	30,0%
X3.4	0	0,0%	5	12,5%	9	22,5%	14	35,0%	12	30,0%
X3.5	0	0,0%	4	10,0%	12	30,0%	16	40,0%	8	20,0%
X3.6	0	0,0%	4	10,0%	13	32,5%	17	42,5%	6	15,0%

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2021

Tabel 4 menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan butir X3.1, yang paling banyak atau dominan memberikan jawaban setuju sebanyak 22 responden sebesar 55% dimana karyawan menerima gaji setiap bulan dengan jumlah yang cukup. Pada butir X3.2, yang paling banyak atau dominan menjawab setuju sebanyak 18 responden sebesar 45% dimana karyawan menerima gaji sudah cukup untuk keperluan keluarga. Pada butir X3.3, yang paling banyak atau dominan memberikan jawaban setuju sebanyak 16 responden sebesar 40% dimana karyawan akan menerima akan menerima tunjangan jika melebihi target. Pada butir X3.4, yang paling banyak atau dominan menjawab setuju sebanyak 14 responden sebesar 35% karyawan menerima tunjangan yang sesuai dengan prestasi kerja. Pada butir X3.5, yang paling banyak atau dominan memberikan jawaban setuju sebanyak 16 responden sebesar 40% dimana karyawan mendapat insentif setiap akhir tahun. Pada butir X3.6, yang paling banyak atau dominan menjawab setuju sebanyak 17 responden sebesar 42,5% dimana insentif yang diberikan perusahaan sesuai dengan prestasi kerja karyawan.

**Tabel 5. Deskripsi Data Variabel Kinerja Karyawan**

	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju	
	N	N %	N	N %	N	N %	N	N %	N	N %
Y1.1	0	0,0%	0	0,0%	1	2,5%	14	35,0%	25	62,5%
Y1.2	0	0,0%	0	0,0%	1	2,5%	14	35,0%	25	62,5%

	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju	
	N	N %	N	N %	N	N %	N	N %	N	N %
Y1.3	0	0,0%	0	0,0%	2	5,0%	18	45,0%	20	50,0%
Y1.4	0	0,0%	0	0,0%	1	2,5%	17	42,5%	22	55,0%
Y1.5	0	0,0%	1	2,5%	0	0,0%	18	45,0%	21	52,5%
Y1.6	0	0,0%	0	0,0%	2	5,0%	15	37,5%	23	57,5%
Y1.7	0	0,0%	0	0,0%	2	5,0%	18	45,0%	20	50,0%
Y1.8	0	0,0%	0	0,0%	1	2,5%	17	42,5%	22	55,0%
Y1.9	0	0,0%	1	2,5%	0	0,0%	18	45,0%	21	52,5%
Y1.10	0	0,0%	0	0,0%	2	5,0%	15	37,5%	23	57,5%

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Tabel 5 menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan butir Y1.1, yang paling banyak atau dominan memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 25 responden sebesar 62,5% dimana karyawan mampu menyelesaikan setiap pekerja dengan rapi dan teliti. Pada butir Y1.2, yang paling banyak atau dominan menjawab sangat setuju sebanyak 25 responden sebesar 62,5% dimana karyawan mampu menyelesaikan lebih baik dari standart. Pada butir Y1.3, yang paling banyak atau dominan memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 20 responden sebesar 50% dimana karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih banyak dari standart. Pada butir Y1.4, yang paling banyak atau dominan menjawab sangat setuju sebanyak 22 responden sebesar 55% dimana karyawan mampu menghasilkan pekerjaan sesuai target yang telah ditentukan perusahaan. Pada butir Y1.5, yang paling banyak atau dominan memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 21 responden sebesar 52,5% dimana karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Pada butir Y1.6, yang paling banyak atau dominan menjawab sangat setuju sebanyak 23 responden sebesar 57,5% dimana karyawan tidak pernah menunda nunda pekerjaan yang diberikan. Pada butir Y1.7, yang paling banyak atau dominan memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 20 responden sebesar 50% dimana karyawan selalu hadir bekerja bila tidak ada halangan lain. Pada butir Y1.8, yang paling banyak atau dominan menjawab sangat setuju sebanyak 22 responden sebesar 55% karyawan selalu masuk kerja sesuai hari kerja. Pada butir Y1.9, yang paling banyak atau dominan memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 21 responden sebesar 52,5% dimana karyawan dapat bekerja sama dengan sesama karyawan dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaan. Pada butir Y1.10, yang paling banyak atau dominan menjawab sangat setuju sebanyak 23 responden sebesar 57,5% dimana karyawan merasa lebih baik jika pekerjaan diselesaikan bersama dalam bentuk tim.

### Analisis Kuantitatif

#### Pengujian Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	11,116	7,236	
Disiplin	,515	,213	,314
Stres Kerja	,465	,148	,424
Kompensasi	,315	,150	,285

a. Dependen variabel: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 6 dapat dijabarkan bahwa:

- 1) Konstanta = 11,116, Nilai tersebut menunjukkan bahwa apabila X1, X2, dan X3 bernilai 0 maka Kinerja Karyawan bernilai 11,116.
- 2) X1 = 0,515, Nilai tersebut menunjukkan bahwa apabila X1 bernilai 0,515 maka Kinerja Karyawan naik sebesar 0,515. Dengan asumsi X2 dan X3 = 0.
- 3) X2 = 0,465, Nilai tersebut menunjukkan bahwa apabila X2 bernilai 0,465 maka Kinerja Karyawan naik sebesar 0,465. Dengan asumsi X1 dan X3 = 0.
- 4) X3 = 0,315, Nilai tersebut menunjukkan bahwa apabila X3 bernilai 0,315 maka Kinerja Karyawan naik sebesar 0,315. Dengan asumsi X1 dan X2 = 0.

#### Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R<sup>2</sup>)

Berdasarkan akibat perhitungan koefisien determinasi, diketahui bahwa nilai adjusted R<sup>2</sup> sebesar 0,350. Hal ini menandakan bahwa variabel independen kedisiplinan, stres kerja dan kompensasi mampu menyebutkan

variabel dependen (kinerja karyawan) sebanyak 35% dan sisanya 65% dijelaskan variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

*Uji-t (Uji Parsial)*

**Tabel 7. Hasil Uji-t (Parsial)  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		t	Sig.
1	(Constant)	1,536	,133
	Disiplin	2,422	,021
	Stres Kerja	3,144	,003
	Kompensasi	2,103	,043

a. Dependen variabel: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah, 2021

Tabel 7 diperoleh nilai signifikansi disiplin 0,021 nilai tersebut < 0,05, disiplin secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikansi stres kerja 0,003 nilai tersebut < 0,05, stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikansi kompensasi 0,043 < 0,05, kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

*Uji-F (Uji Simultan)*

**Tabel 8. Hasil Uji-F (Simultan)  
ANOVA<sup>a</sup>**

Model		F	Sig.
1	Regression	8,005	,000 <sup>b</sup>
	Residual		
	Total		

a. Dependent variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (constant), disiplin, stres kerja, kompensasi

Sumber: Data primer diolah, 2021

Tabel 8 menunjukkan bahwa diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, kedisiplinan, stres kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

### **Pembahasan**

Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berarti bahwa, semakin disiplin seorang karyawan maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan Koperasi Basitustra Kecamatan Munjungan Kabupaten Trenggalek. Hasil ini sesuai dengan tujuan dari adanya sebuah disiplin yakni agar pegawai menaati peraturan dan melaksanakan perintah pihak manajemen dengan baik serta pegawai mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi [8]

Hal tersebut sesuai dengan jawaban responden, banyak respon positif yang menjawab setuju atas pernyataan mengenai kedisiplinan yang dilakukan oleh karyawan. Begitu pula penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [5] yang menunjukkan kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Citra Mandiri Distribusindo.

Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berarti bahwa, semakin baik tingkat stres kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan Koperasi Basitustra Kecamatan Munjungan Kabupaten Trenggalek. Hasil ini sedikit bertolak belakang dengan definisi teori [11] yang mengatakan bahwa "stres" merupakan "reaksi yang tidak diharapkan muncul sebagai akibat tingginya tuntutan lingkungan kepada seseorang". Begitu pula teori dari [12] yang mengatakan bahwa "stres kerja" adalah "hasil dari suatu ancaman yang dirasakan, dan tidak berhubungan dengan kondisi-kondisi lingkungan aktual". Apabila mengacu pada teori tersebut, seharusnya hasil stres kerja berbanding terbalik dengan pencapaian kinerja seorang karyawan. Karena, dapat dipersepsikan bahwa jika seseorang merasa stres dengan lingkungan kerjanya, maka seseorang tersebut akan sulit memiliki kinerja yang baik atau bahkan cenderung lalai dalam hal pekerjaan yang merupakan tanggung jawabnya. Hasil positif yang diperoleh oleh adanya stres kerja terhadap kinerja karyawan tersebut bisa diartikan bahwa sebagai masing-masing individu karyawan Koperasi Basitustra memiliki motivasi yang tinggi dan sikap yang baik dalam menangani hal yang negatif. Ketidaknyaman dan beban tugas yang diberikan cenderung disikapi sebagai tantangan untuk lebih giat bekerja dan beradaptasi dengan

kondisi kerja yang ada. Kemungkinan lain yang bisa menjadi alasan diperolehnya hasil positif adalah sudah terbentuknya budaya gotong royong dan suasana kekeluargaan di lingkungan internal koperasi, sehingga stres kerja yang menjadi penghambat kinerja bisa ditekan. Apabila dihubungkan dengan jawaban responden, banyak respon setuju atas pernyataan mengenai stres kerja yang dialami oleh karyawan Koperasi Basitustra Kecamatan Munjungan Kabupaten Trenggalek. Tingkat stres kerja yang dirasakan oleh para karyawan ternyata berdampak positif terhadap hasil kerja atau kinerja mereka. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh [7], yang menjelaskan bahwa ada pengaruh antara stres kerja dengan kinerja karyawan, jika semakin baik tingkat stres kerjanya maka kinerja karyawan akan meningkat.

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berarti bahwa, semakin baik kompensasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan Koperasi Basitustra Kecamatan Munjungan Kabupaten Trenggalek. Hasil positif yang diperoleh variabel kompensasi ini sesuai dengan tujuannya yaitu memperoleh personalia yang *qualified*, mempertahankan para karyawan yang ada sekarang, menjamin keadilan serta menghargai perilaku yang diinginkan, kinerja yang baik pengalaman, kesetiaan, dan loyalitas[13].

Sesuai dengan jawaban responden, banyak respon positif yang menjawab setuju atas pernyataan mengenai kompensasi yang diterima oleh karyawan. Hasil tersebut sangat dimungkinkan karena selama ini kompensasi dapat menjadi salah satu pemicu gairah para karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Pada umumnya kompensasi diberikan untuk menarik karyawan yang cakap masuk organisasi, mendorong mereka untuk berprestasi tinggi, dan mempertahankan karyawan yang produktif dan berkualitas agar tetap setia (Fahmi, 2018:123). Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [9], [5], dan [7] yang memperoleh hasil yang serupa yakni kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kedisiplinan, stres kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, nilai koefisien determinasi *Adjusted R<sup>2</sup>* sebesar 35%, menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh ketiga variabel independen dalam penelitian ini dan sisanya 65% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

## KESIMPULAN

Mengacu di tujuan penelitian serta pembahasan, maka bisa ditarik beberapa konklusi yaitu Kedisiplinan berpengaruh positif serta signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Koperasi Basitustra Kecamatan Munjungan Kabupaten Trenggalek. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Koperasi Basitustra Kecamatan Munjungan Kabupaten Trenggalek. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Koperasi Basitustra Kecamatan Munjungan Kabupaten Trenggalek. Kedisiplinan, stres kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan Koperasi Basitustra Kecamatan Munjungan Kabupaten Trenggalek. Disarankan, Peneliti selanjutnya dapat dijadikan jembatan untuk melakukan penelitian lanjutan khususnya di bidang kajian yang sama. Penelitian selanjutnya perlu memperluas variabel penelitian sebagai akibatnya dapat membentuk penelitian yg lebih baik. Hal ini diusulkan sebab sudah terbukti bahwa variabel kedisiplinan, stres kerja serta kompensasi mempunyai efek yang hanya sebanyak 35% terhadap kinerja karyawan, sehingga faktor yang lain seperti kompetensi *softskill* serta *hardskill* juga perlu dikaji karena bisa menyangkut pelayanan kemasyarakatan

## DAFTAR RUJUKAN

- [1] Rosento, Karlina E. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu; 2019.
- [2] Sutrisno H. Edy. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana; 2011.
- [3] Sedarmayanti. Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja Dan Produktivitas Kerja Edisi Kesatu. Bandung: PT. Refika Aditama; 2017.
- [4] Singodimedjo Markum. Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: SMMAS; 2016.
- [5] Shinta D, Siagian M. PENGARUH KOMUNIKASI, DISIPLIN KERJA, DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT CITRA MANDIRI DISTRIBUSINDO. E-Jurnal Apresiasi Ekon 2020;Volume 8,.
- [6] Hamali arif yusuf. pemahaman manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta: CAPS (Center of Academy Publishing Service); 2016.

- [7] Septian ME dan B. Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MASTER J Manaj Strateg Kewirausahaan* 2020;Vol. 1 (1).
- [8] Hasibuan M. *Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara; 2016.
- [9] Astuti R, Suhendri. *PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA ARYAWAN PADA PT. TUNAS JAYA UTAMA*. *J Manaj Bisnis Eka Prasetya* 2019;Volume 5 N.
- [10] Ghozali I. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21: Update PLS Regresi*. 7th ed. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro; 2013.
- [11] Sarwono SW. *Teori-teori Psikologi Social*. Jakarta: Rajagrafindo persada; 2012.
- [12] Hamali Y. *Pemahaman manajemen sumberdaya manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Servive; 2016.
- [13] Swastha BD, Handoko H. *Manajemen Pemasaran Analisis Perilaku Konsumen*. Edisi Pertama. 2012. <https://doi.org/10.32795/widyamanajemen.v1i1.207>.
- [14] Irham Fahmi. *Perilaku Organisasi (Teori, Aplikasi, dan Kasus)*. Bandung: Alfabeta; 2018.