

**PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI PADA PD BPR BKK KEBUMEN)**

*Dian arief Mustafa
Dianariefm@gmail.com*

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa (STIE Putra Bangsa) Kebumen

ABSTRACT

This study aims to determine the Effect of Job Stress, Workload and Compensation on Employee Performance in PD BPR BKK Kebumen. The number of samples taken was 82 respondents with saturated sampling method. Data collection using a Likert scale closed questionnaire. Data analysis used quantitative analysis and the method used is validity and reliability test, classical assumption test (normality test, heterokedstasticity test and multicollinearity test), multiple linear regression analysis and T test, F test and coefficient determination test (Adjusted R Square) . The result of t test shows that job stress does not affect to employee performance of PD BPR BKK Kebumen, work load and compensation give positive and significant influence to employee performance in PD BPR BKK Kebumen. F test results show that work stress, workload and compensation together give a significant influence on the performance of employees at PD BPR BKK Kebumen. The value of coefficient of determination obtained 41.6% which means job stress (X1), workload (X2) and compensation (X3) has contribution influence on performance (Y) while the remaining 58.4% influenced by other variables outside the variable studied in this research.

Keywords: Job Stress, Workload, Compensation, Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Stres Kerja ,Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PD BPR BKK Kebumen. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 82 responden dengan metode sampling jenuh. Pengumpulan data menggunakan kuesioner tertutup berskala *likert*. Analisis data yang digunakan menggunakan analisis kuantitatif dan metode yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji heterokedstisitas dan uji multikolinearitas), analisis regresi linear berganda serta uji T, uji F dan uji koefisien determinasi (*Adjusted R Square*). Hasil uji t menunjukkan bahwa Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PD BPR BKK Kebumen, Beban Kerja dan Kompensasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan di PD BPR BKK Kebumen. Hasil uji F menunjukkan bahwa stres kerja, beban kerja dan kompensasi secara bersama-sama memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di PD BPR BKK Kebumen. Nilai koefisien determinasi diperoleh 41,6% yang artinya stres kerja (X₁), beban kerja (X₂) dan kompensasi (X₃) mempunyai sumbangan pengaruh terhadap kinerja (Y) sedangkan sisanya 58,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: Stres Kerja, Beban Kerja, Kompensasi, Kinerja

PENDAHULUAN

Manajemen sebuah perusahaan atau organisasi dituntut untuk mengembangkan cara baru untuk mempertahankan dan mengoptimalkan produktifitas sumber daya manusia serta mengembangkan potensinya agar memberikan kontribusi maksimal pada organisasi. Masalah sumber daya manusia yang kelihatannya hanya merupakan masalah intern dari suatu organisasi sesungguhnya mempunyai hubungan yang erat dengan masyarakat luas.

PD BPR BKK KEBUMEN merupakan perusahaan jasa keuangan yang sahamnya dimiliki oleh pemerintah provinsi dan pemerintah daerah. Perusahaan ini bertekad untuk menjadi sukses dalam mengembangkan setiap asset yang dimiliki dan menjadi salah satu perusahaan yang membantu program-program pemerintah dalam bidang ekonomi yang tentunya bertujuan mensejahterahkan masyarakat.

Salah satu parameter keberhasilan karyawan divisi marketing ditentukan oleh beberapa faktor, salah satunya *Non Performing Loan* (NPL) dimana faktor tersebut mempengaruhi produktifitas kredit aktif yang sudah ada. Bagian pemasaran seringkali dijadikan ujung tombak keberhasilan suatu perusahaan jasa keuangan. Tentunya beban berat tersebut menjadikan bagian pemasaran menemui banyak kendala baik itu secara internal maupun eksternal

Produk dari jasa keuangan salah satunya adalah Kredit, dimana kredit merupakan produk yang paling mendominasi dan paling banyak berpengaruh terhadap pencapaian laba di perusahaan jasa keuangan. Salah satu yang menjadi parameter produktivitas bagian pemasaran adalah pencapaian kredit yang sesuai rencana perusahaan. Tetapi dalam pelaksanaannya meningkatkan kredit tidak lah mudah dimana saat ini berbagai fasilitas kredit sudah sangat beragam dari mikro sampai makro dan dengan bunga yang sangat kompetitif. Tentunya konflik di perusahaan pasti terjadi dimana beban tenaga kerja perusahaan semakin berat karena kenaikan penghasilan karyawan tidak linier dengan kemampuan perusahaan mencetak laba.

Tren bunga murah (satu digit) yang digalakkan oleh pemerintah tentunya berpengaruh terhadap portfolio kredit yang ada. Dimana perusahaan menginginkan laba yang sebesar-besarnya tetapi terganjal regulasi yang mengharuskan bank pemerintah (BUMN/BUMD) untuk mengeluarkan produk kredit dengan bunga ringan, tentunya dengan produk bunga ringan bagian kredit akan terbebani dengan aturan tersebut.

Permasalahan yang kompleks dalam masyarakat (daya beli, gagal panen, cuaca, kurs valas, dll) tentunya membuat semakin beratnya beban kerja bagi divisi pemasaran yang mana untuk membuat mencapai target yang sama tentunya bagian kredit harus mencetak *outstanding* lebih tinggi lagi. Sehingga tentunya beban kerja karyawan semakin berat dan berdampak menurunkan kinerja karyawan.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja

Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata Job dan Performance atau disebut juga Actual Performance yang artinya prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Menurut Mangkunegara (2009:67) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Indikator kinerja

Indikator kinerja menurut Robert dan John (2006:378), antara lain sebagai berikut:

- a. Kuantitas dari hasil, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai yang berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
- b. Kualitas dari hasil, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya), pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
- c. Ketepatan waktu dari hasil, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.
- d. Kehadiran, yaitu ada tidaknya karyawan didalam kantor ketika memasuki jam-jam kerja.
- e. Kemampuan bekerja sama, yaitu kemampuan karyawan melakukan kegiatan bersama-sama dengan karyawan lain dalam suatu kegiatan yang tidak dapat dikerjakan oleh perorangan.

Menurut Hadari Nawawi (2006:64-65), mengemukakan bahwa kinerja dipengaruhi 3 faktor yaitu:

- a. Pengetahuan, khususnya yang berhubungan dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dalam bekerja, faktor ini mencakup jenis dan jenjang pendidikan serta pelatihan yang pernah diikuti di bidangnya;
- b. Pengalaman, yang tidak sekedar jumlah waktu atau lamanya dalam bekerja, tetapi berkenaan dengan substansi yang dikerjakan yang jika dilaksanakan dalam waktu yang cukup lama akan meningkatkan kemampuan dalam mengerjakan suatu bidang tertentu;
- c. Kepribadian, berupa kondisi di dalam diri seseorang dalam menghadapi bidang kerjanya, seperti minat, bakat, kemampuan bekerjasama/ keterbukaan, ketekunan, motivasi kerja dan sikap dan tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Stres Kerja

Pengertian stres kerja

Menurut Nawawi (2006:342) memberikan definisi stres sebagai suatu keadaan tertekan, baik secara fisik maupun psikologis. Keadaan tertekan tersebut secara umum merupakan kondisi yang memiliki karakteristik bahwa tuntutan lingkungan melebihi kemampuan individu untuk meresponnya. Lingkungan tidak berarti hanya lingkungan fisik saja, tetapi juga lingkungan sosial. Lingkungan seperti ini juga terdapat dalam organisasi kerja sebagai tempat setiap anggota organisasi atau karyawan menggunakan sebagian besar waktunya dalam kehidupan sehari-hari

Pada tingkat tertentu stres diperlukan, karena tanpa adanya stres dalam pekerjaan para karyawan tidak akan merasa tertantang yang berakibat kinerja rendah. Sebaliknya dengan adanya stres, karyawan merasa perlu mengerahkan segala kemampuannya untuk berkinerja tinggi dan dengan demikian dapat menyelesaikan tugas dengan baik. Siagian (2009:302) berpendapat bahwa langkah-langkah yang diambil untuk membantu para karyawan menghadapi stres yang dihadapinya adalah sebagai berikut:

- a. Merumuskan kebijaksanaan manajemen dalam membantu para karyawan menghadapi berbagai stres .

- b. Menyampaikan kebijaksanaan tersebut kepada seluruh karyawan sehingga mereka mengetahui kepada siapa mereka dapat meminta bantuan dan dalam bentuk apa jika mereka menghadapi stres.
- c. Melatih para manajer dengan tujuan agar mereka peka terhadap timbulnya gejala-gejala stres di kalangan para bawahannya dan dapat mengambil langkah-langkah tertentu sebelum stres berdampak negatif terhadap kinerja kerja para bawahannya.
- d. Melatih para karyawan mengenali dan menghilangkan sumber-sumber stres.
- e. Terus membuka jalur komunikasi dengan para karyawan sehingga mereka benar-benar diikutsertakan untuk mengatasi stres yang dihadapinya.
- f. Memantau terus-menerus kegiatan organisasi sehingga kondisi yang dapat menjadi sumber stres dapat diidentifikasi dan dihilangkan secara dini.
- g. Menyempurnakan rancang bangun tugas dan tata ruang kerja sedemikian rupa sehingga berbagai sumber stres yang berasal dari kondisi kerja dapat dielakkan.
- h. Menyediakan jasa bantuan bagi para karyawan apabila mereka sempat menghadapi stres.

Perlu selalu diwaspadai dan diperhatikan agar jenis, bentuk, dan intensitas stres berada pada tingkat yang dapat diatasi, baik oleh karyawan secara mandiri maupun dengan bantuan organisasi, dalam hal ini terutama atasan langsung karyawan yang bersangkutan. Menurut Sopiah (2008:87) ada beberapa faktor yang bisa menjadikan penyebab stres yaitu :

- a. Lingkungan Fisik
Adalah kondisi yang ada di sekitar lingkungan kerja, seperti tingkat kebisingan, tingkat penerangan, tata letak interior kantor dan rancangan ruang kantor yang tidak sesuai, kualitas suhu dan udara ruangan yang buruk.
- b. Stres karena peran dan tugas
Penyebab stres (stressor) ini akan semakin bertambah ketika karyawan di posisikan dalam divisi yang bersifat kompetisi (marketing, kolektor lapangan) dimana diharuskan memenangkan kompetisi untuk mendapatkan imbalan/bonus sesuai target kerja. Disini diperlukan adaptasi mengenai perbedaan karakter, kepribadian, latar belakang, persepsi, dan lain lainnya yang berpotensi menambah tingkat stres karyawan.
- c. Organisasi
Proses pengurangan jumlah karyawan merupakan salah satu penyebab stres yang tidak hanya mereka yang kehilangan pekerjaan, namun juga bagi karyawan yang masih tinggal di perusahaan. Menurut Rivai dan Mulyadi (2010:313) penyebab stres organisasi terdiri dari kebijakan organisasi, struktur organisasi, keadaan fisik dalam organisasi, dan proses yang terjadi dalam internal organisasi.

Indikator stress kerja

Stres kerja adalah kondisi ketegangan karyawan yang dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi karyawan. Menurut Sopiah (2008:87) ada beberapa Indikator stres kerja :

- a. Indikator pada psikologis, meliputi :
 - 1) Cepat tersinggung
 - 2) Tidak komunikatif
 - 3) Banyak melamun
 - 4) Lelah mental

- b. Indikator pada fisik, meliputi :
 - 1) Meningkatnya detak jantung
 - 2) Meningkatnya tekanan darah
 - 3) Mudah lelah secara fisik
 - 4) Pusing
 - 5) Sulit tidur
- c. Indikator pada prilaku, meliputi :
 - 1) Merokok berlebihan
 - 2) Menunda pekerjaan
 - 3) Mengonsumsi alkohol

Beban kerja

Pengertian Beban Kerja

Beban kerja menurut Hariyati (2011) dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *understress*. Oleh karena itu perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang ada di antara kedua batas yang ekstrim tadi dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya.

Analisis beban kerja sangat erat kaitannya dengan fluktuasi permintaan pasar akan barang dan jasa perusahaan sekaligus dengan pemenuhan SDM yang diperlukan untuk memenuhi permintaan pasar komoditi. Semakin tinggi permintaan pasar terhadap komoditi tertentu, perusahaan akan segera memenuhinya dengan meningkatkan produksinya. Sejalan dengan itu jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan semakin banyak (Mangkuprawira dalam Novera, 2010).

Indikator Beban Kerja

Dalam penelitian ini indikator beban kerja yang digunakan mengadopsi indikator beban kerja yang digunakan dalam penelitian yang telah dilakukan oleh Putra (2012:22) yang meliputi antara lain

- a. Target Yang Harus Dicapai
Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, misalnya untuk menggiling, melinting, mengepak dan mengangkut. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.
- b. Kondisi Pekerjaan
Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan
- c. Standar Pekerjaan
Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Kompensasi

Pengertian Kompensasi

Menurut (Hariandja, 2007: 244) kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti bonus triwulan, bonus tahunan, bonus jasa produksi, tunjangan transport, tunjangan perumahan, tunjangan kemahalan, tunjangan keluarga, dan segala bentuk pemberian dari perusahaan yang bertujuan untuk kesejahteraan pegawai dan keluarganya.

Indikator Kompensasi

Menurut Simamora (2004), indikator untuk mengukur kompensasi karyawan diantaranya sebagai berikut:

- a. Upah dan gaji
Upah adalah basis bayaran yang seringkali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan.
- b. Insentif
Pengertian Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan.
- c. Tunjangan
pengertian tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, liburan yang ditanggung perusahaan, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.
- d. Fasilitas
pengertian fasilitas adalah pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan, akses ke pesawat perusahaan, tempat parkir khusus dan perlakuan khusus yang diperoleh karyawan.

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Ada pengaruh Stres Kerja terhadap kinerja pegawai di PD BPR BKK Kebumen.

H2: Ada pengaruh Beban Kerja terhadap kinerja pegawai di PD BPR BKK Kebumen.

H3: Ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai di PD BPR BKK Kebumen.

H4: Ada pengaruh Stres kerja, Beban kerja dan Kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PD BPR BKK Kebumen.

METODE PENELITIAN

Teknik Pengambilan Sampel (Sampling)

Teknik *Nonprobability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel, (Sugiyono (2010). Sampling jenuh Menurut Sugiyono (2005:61) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Menurut Arikunto (2012:112) untuk sampel apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, dan jika

jumlah subyeknya besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih. Jumlah populasi pada bagian pemasaran terdapat 82 karyawan. Maka jumlah sampel sebanyak 82 karyawan diambil semua.

Instrumen atau alat Pengumpul Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner secara personal. Teknik ini memberikan tanggung jawab kepada responden untuk membaca dan menjawab pertanyaan dan peneliti dapat memberikan penjelasan mengenai tujuan survei dan pertanyaan yang kurang dipahami oleh responden serta tanggapan atas kuesioner dapat langsung dikumpulkan oleh peneliti setelah diisi oleh responden.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

1. Stres kerja secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di PD BPR BKK Kebumen.

Hasil uji t Stres Kerja terhadap Kinerja didapatkan nilai menunjukkan bahwa hasil t_{hitung} sebesar 0,198 lebih kecil dari t_{tabel} 1,664 dengan tingkat signifikan 0,844 lebih besar dari 0,05 ini berarti variabel stress kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa stres kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PD BPR BKK Kebumen..

2. Beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di PD BPR BKK Kebumen.

Hasil uji t beban kerja terhadap kinerja didapatkan nilai menunjukkan bahwa hasil t_{hitung} sebesar 6,435 lebih kecil dari t_{tabel} 1,664 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 ini berarti variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Hal tersebut mengindikasikan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di PD BPR BKK Kebumen. Apabila kapasitas beban kerja yang ditunjukkan pegawai tersebut tinggi, ini juga akan membuat kinerja dari pegawai tersebut tinggi dengan batasan tertentu beban kerja mampu memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu pula sebaliknya bila beban kerja yang diberikan kepada pegawai tersebut rendah maka kinerja yang ditunjukkan juga dipastikan rendah.

Hasil ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Febri Furqon Artadi (2015) menyatakan tekanan beban kerja dapat menjadi positif, dan hal ini mengarah ke peningkatan kinerja Apabila individu tersebut memiliki persepsi yang positif maka mereka akan menganggap beban kerja sebagai tantangan dalam bekerja sehingga mereka lebih bersungguh-sungguh dalam bekerja dan menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi dirinya maupun perusahaantempat bekerja. Sebaliknya jika persepsi negatif yang muncul maka beban kerja dianggap sebagai tekanan kerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja individu, memiliki dampak negatif bagi dirinya maupun perusahaan tempat bekerja. Adanya penerapan beban kerja membuat karyawan dituntut untuk mengeluarkan seluruh potensi yang dimiliki.

Berdasarkan hal tersebut, tentunya memberikan pengetahuan tersendiri untuk pihak PD. BPR BKK KEBUMEN untuk mengelola beban kerja karyawan secara optimal dengan memberikan pelatihan dan upgrading kompetensi karyawan agar memiliki kemampuan lebih baik dalam mengatasi beban kerja sebagai tuntutan dan tantangan dalam pelaksanaan pekerjaan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Stres Kerja terbukti tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PD BPR BKK Kebumen.
2. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PD BPR BKK Kebumen. Apabila Beban kerja yang ditunjukkan pegawai tersebut tinggi, maka kinerja dari pegawai tersebut juga tinggi. Sedangkan bila Beban kerja yang ditunjukkan pegawai tersebut rendah maka kinerja yang ditunjukkan juga rendah.
3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PD BPR BKK Kebumen. Apabila Kompensasi yang diterima oleh pegawai tersebut tinggi maka kinerja dari pegawai tersebut juga akan tinggi. Sedangkan bila Kompensasi yang diberikan kepada pegawai tersebut rendah maka kinerja dari pegawai tersebut juga rendah.
4. Stres Kerja, Beban kerja dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di PD BPR BKK Kebumen.
5. Stres Kerja, Beban kerja dan Kompensasi mempunyai sumbangan pengaruh terhadap kinerja pegawai di PD BPR BKK Kebumen sebesar 41,6% sedangkan sisanya 58,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini seperti contoh pengalaman kerja, kompetensi, kepemimpinan dan lain sebagainya.

Saran

Saran-saran yang dapat peneliti sampaikan sehubungan dengan penelitian ini adalah:

1. Beban kerja terbukti memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PD BPR BKK Kebumen. Oleh karena itu pegawai di PD BPR BKK Kebumen perlu memperhatikan dan mengelola Beban kerja pegawai di PD BPR BKK Kebumen agar mampu memberikan hasil yang optimal. Salah satu cara yang bisa diberikan perusahaan untuk mengelola beban kerja karyawan yaitu memberikan pelatihan kompetensi dimana tujuan pelatihan tersebut diharapkan kompetensi dan kemampuan kerja karyawan dapat dimaksimalkan, tentunya dengan bertambahnya kompetensi dan kemampuan karyawan menjadikan kapasitas beban kerja karyawan lebih meningkat sehingga dengan tingkat pegawai yang mempunyai kapasitas beban kerja yang lebih tinggi organisasi lebih mampu dan lebih mudah dalam distribusi beban kerja sehingga tujuan dan rencana perusahaan mampu tercapai dengan lebih efektif dan efisien.
2. Kompensasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PD BPR BKK Kebumen. Perusahaan tentunya dalam pengaturan dan pemberian kompensasi sudah mempunyai perhitungan dan aturan tersendiri. Tetapi dalam waktu dan kondisi tertentu disaat perusahaan membutuhkan tambahan daya produktifitas karyawan untuk mencapai rencana tertentu pilihan kompensasi bisa menjadi alternatif yang sangat baik, seperti pemberian bonus, promosi, dan insentif untuk mendorong produktifitas pegawai tentunya berdasarkan kinerja dan prestasi yang sudah dilakukan pegawai.

Bagi peneliti yang akan datang, penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk menambah pengetahuan dan sekaligus sebagai bahan perbandingan untuk penelitian serupa dan juga mengembangkan penelitian ini dengan menambah variabel lain karena masih

banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di PD BPR BKK Kebumen seperti lingkungan kerja, kompetensi, kepemimpinan dan lain sebagainya

DAFTAR PUSTAKA

- Asenda, R. (2013). Kompensasi Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bangun Wenang Beverages Company Manado. *Jurnal EMBA Jurusan Ekonomi fakultas Sam Ratulangi Manado*, 854-855.
- Astianto, A., & Suprihhadi, H. (2014). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya. *Jurnal Ilmu dnn Riset Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya*, Vol.3(7) Hal 1-11.
- Azwar, Saifuddin. 2004. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga
- Fitri, M. A. (2013). Analisis Faktor-Faktor yang berhubungan dengan kejadian stres kerja pada karyawan bank (studi pada karyawan bank BMT). *Jurnal Kesehatan Masyarakat Universitas Diponegoro*
- Hidayati, R., Purwanto, Y., & Yuwono, S. (2008). Kecerdasan Emosi, Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Fakultas Psikologi Universitas Muhamadiyah Surakarta*, Hal 91-93.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sari, R. P. (2015). Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotelyogyakarta. In R. P. Sari, *Skripsi Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel yogyakarta* (pp. 10-17). Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Septianto, D. (2010). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada PT.Pataya Raya Semarang). In D. Septianto, *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada PT.Pataya Raya Semarang)*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi)*. Yogyakarta : Pustaka
- Sukamto, H. (2017). Pengaruh Kompetensi, Semangat Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai PD. BPR BKK KEBUMEN. In H. Sukamto, *Skripsi* (pp. 1-19). Kebumen: STIE Putra Bangsa Kebumen.
- Suwati, Y. (2013). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Hijau Samarinda. *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis, Ilmu Adiministrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Mulawarman*, 41-45.