

---

**MODEL KINERJA KARYAWAN BERBASIS PARTISIPASI KERJA,  
STRES KERJA, DAN KOMPENSASI: STUDI PADA PT TIDAR  
KERINCI AGUNG SOLOK SELATAN**

**Rahmatullah Pratama<sup>1</sup>, Dike Rama Putra<sup>2</sup>,  
Universitas Putra Indonesia YPTK Padang**

e-mail: <sup>1</sup>rahmatullah95@upiypk.ac.id, <sup>2</sup>dikerama@upiypk.ac.id

**Abstract:** *This study aims to determine the extent of the influence of work participation, work stress, and compensation on the employee performance of PT. Tidar Kerinci Agung Solok Selatan. The study consists of three independent variables, namely work participation, work stress, and compensation, and one dependent variable, employee performance. The analytical methods employed were correlation analysis and multiple regression analysis. Data were collected through questionnaires completed by employees of PT. Tidar Kerinci Agung Solok Selatan.*

*Furthermore, based on the simultaneous hypothesis test (F-test), the calculated F-value was 19.077, which is greater than the F-table value of 2.76 ( $19.077 > 2.76$ ), with a significance level of 0.000 ( $< 0.050$ ). Therefore, it can be concluded that work participation, work stress, and compensation simultaneously have a positive and significant effect on employee performance. In addition, the coefficient of determination ( $R^2$ ) was found to be 0.467, or 46.7%. This indicates that 46.7% of the variation in employee performance can be explained by work participation, work stress, and compensation, while the remaining 53.3% is influenced by other variables not examined in this study.*

**Keyword:** *employee performance; work participation; work stress; compensation; productivity.*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Partisipasi, Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tidar Kerinci Agung Solok Selatan. Penelitian ini terdiri dari tiga Variabel Independen yaitu Partisipasi, Stres Kerja dan Kompensasi dan satu Variabel Dependen Kinerja Karyawan. Metode analisis yang digunakan adalah Analisis Korelasi dan Regresi Berganda. Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah dengan menggunakan Kuesioner yang diisi oleh responden yaitu Karyawan PT PT. Tidar Kerinci Agung Solok Selatan.

Hasil penelitian yang didapatkan berdasarkan Uji Parsial (Uji t) diperoleh: a) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara partisipasi terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung}$  ( $2,104 > 2,001$ ) dengan tingkat signifikan ( $0,040 < 0,050$ ). b) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung}$  ( $2,188 > 2,001$ ) dengan tingkat signifikan ( $0,033 < 0,050$ ). c) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung}$  ( $2,162 > 2,001$ ) dengan tingkat signifikan ( $0,035 < 0,050$ ). Kemudian berdasarkan uji hipotesis secara simultan (Uji F) dapat diketahui nilai  $F_{hitung}$   $19,077 > F_{tabel}$   $2,76$  dengan signifikan  $0,000 < 0,050$ . Dengan demikian dapat dinyatakan variabel partisipasi, stres kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan berdasarkan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) nilainya adalah 0,467 atau 46,7%. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya persentase kontribusi partisipasi, stres kerja dan kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar 46,7% sisanya sebesar 53,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

**Kata kunci:** kinerja karyawan; partisipasi kerja; stres kerja; kompensasi; produktivitas.

## PENDAHULUAN

Perkembangan globalisasi dan teknologi informasi telah meningkatkan persaingan antarperusahaan, sehingga sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor penting dalam menentukan keberhasilan organisasi. Dalam kondisi tersebut, perusahaan dituntut memiliki SDM yang kompeten, adaptif, dan mampu memberikan kinerja yang optimal. Menurut Mangkunegara (2011), kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Tingginya kinerja karyawan menjadi salah satu kunci utama dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya partisipasi, stres kerja, dan kompensasi. Partisipasi karyawan dalam kegiatan organisasi dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan keterlibatan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Di sisi lain, stres kerja yang berlebihan dapat mengganggu kondisi fisik dan psikologis karyawan sehingga berdampak pada penurunan kinerja. Selain itu, kompensasi yang diberikan secara adil dan sesuai dengan beban kerja dapat meningkatkan motivasi serta produktivitas karyawan.

PT. Tidar Kerinci Agung (TKA) Solok Selatan merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan dan pengolahan kelapa sawit. Dalam upaya meningkatkan produktivitas perusahaan, kinerja karyawan menjadi aspek yang perlu mendapat perhatian. Namun, masih ditemukan beberapa permasalahan, seperti rendahnya partisipasi karyawan dalam pelaksanaan tugas, kurangnya motivasi dan komunikasi kerja, tingginya tekanan kerja yang berpotensi menimbulkan stres, serta kompensasi yang dinilai belum sepenuhnya sesuai dengan beban kerja yang diterima karyawan.

Berdasarkan data penilaian kinerja karyawan PT. Tidar Kerinci Agung Solok Selatan, beberapa indikator seperti

ketepatan masuk kerja, fasilitas kerja, motivasi kerja, faktor pengaruh gaji, dan motivasi gaji masih berada pada kategori kurang baik. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum optimal dan diduga dipengaruhi oleh tingkat partisipasi, stres kerja, dan kompensasi. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh partisipasi, stres kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Tidar Kerinci Agung Solok Selatan.

## METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausal untuk menganalisis pengaruh partisipasi, stres kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Tidar Kerinci Agung Solok Selatan. Variabel independen dalam penelitian ini adalah partisipasi (X1), stres kerja (X2), dan kompensasi (X3), sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y).

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. Tidar Kerinci Agung Solok Selatan, dengan sampel sebanyak 63 responden yang dipilih sebagai objek penelitian. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari sangat tidak setuju (1) hingga sangat setuju (5). Selain itu, wawancara dan observasi digunakan sebagai teknik pendukung dalam pengumpulan data.

Variabel partisipasi diukur melalui indikator tanggung jawab terhadap pekerjaan, jaminan pekerjaan, kebijakan atasan, kebebasan dalam bekerja, dan penghargaan prestasi kerja. Variabel stres kerja diukur melalui tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antarpribadi, struktur organisasi, dan kepemimpinan organisasi. Variabel kompensasi diukur melalui gaji, upah, insentif, fasilitas kerja, tunjangan, dan asas kompensasi. Sementara itu, kinerja karyawan diukur melalui kualitas pekerjaan, ketepatan

waktu, inisiatif, kemampuan, dan komunikasi.

Analisis data dilakukan menggunakan analisis deskriptif, analisis korelasi, dan analisis regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 21. Sebelum pengujian hipotesis, instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan kualitas data. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk menguji pengaruh parsial masing-masing variabel independen terhadap kinerja karyawan, uji F untuk menguji pengaruh simultan, serta koefisien determinasi ( $R^2$ ) untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini melibatkan 63 responden yang merupakan karyawan PT. Tidar Kerinci Agung Solok Selatan. Mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki (55,6%), berusia 26–

35 tahun (52,4%), berpendidikan SMA (44,4%), dan memiliki masa kerja 1–5 tahun (36,5%).

Hasil uji validitas menunjukkan

bahwa seluruh item pernyataan pada variabel partisipasi, stres kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan memiliki nilai korelasi lebih besar dari r-tabel (0,248), sehingga seluruh instrumen dinyatakan valid. Selain itu, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang memadai untuk digunakan dalam penelitian.

Analisis korelasi menunjukkan bahwa partisipasi, stres kerja, dan kompensasi memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja karyawan. Nilai korelasi partisipasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,566, stres kerja sebesar 0,637, dan kompensasi sebesar 0,584 dengan tingkat signifikansi 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa ketiga variabel memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja karyawan.

Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Partisipasi ( $X_1$ ), Stres Kerja ( $X_2$ ) dan Kompensasi ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan

(Y) pada PT. Tidar Kerinci Agung Solok Selatan. Hasil pengolahan data dengan metode analisis Regresi Berganda variabel penelitian disajikan sebagai berikut:

**Tabel 1 Hasil Uji Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14,495	3,761		3,854	,000
X1	,229	,109	,251	2,104	,040
X2	,230	,105	,306	2,188	,033
X3	,217	,101	,267	2,162	,035

a. Dependent Variable: Y

Hasil analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan:

$$Y = 14,495 + 0,229X_1 + 0,230X_2 + 0,217X_3 + e$$

Interpretasi berdasarkan persamaan tersebut dapat diartikan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 14,495 artinya apabila Partisipasi, Stres Kerja dan Kompensasi tidak ada maka Kinerja

Karyawan tetap sebesar konstanta 14,495.

2. Koefisien regresi positif (searah) sebesar 0,229 artinya apabila Partisipasi ditingkatkan sebesar satu-satuan bobot, dengan asumsi Stres Kerja dan Kompensasi diabaikan, maka akan mengakibatkan kenaikan sebesar 0,229 satuan bobot.

3. Koefisien regresi positif (searah) sebesar 0,230 artinya apabila Stres Kerja ditingkatkan sebesar satu-satuan bobot, dengan asumsi Partisipasi dan Kompensasi diabaikan, maka akan mengakibatkan kenaikan sebesar 0,230 satuan bobot.
4. Koefisien regresi positif (searah) sebesar 0,217 artinya apabila Kompensasi ditingkatkan sebesar satu-satuan bobot, dengan asumsi Partisipasi dan Stres Kerja diabaikan, maka akan mengakibatkan kenaikan sebesar 0,217 satuan bobot.

Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa partisipasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $t = 2,104$ ; sig. = 0,040), stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $t = 2,188$ ; sig. = 0,033), serta kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $t = 2,162$ ; sig. = 0,035). Dengan demikian seluruh hipotesis parsial diterima

Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan nilai Fhitung sebesar 19,077 dengan tingkat signifikansi 0,000, yang berarti partisipasi, stres kerja, dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya, hasil koefisien determinasi menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,467. Hal ini mengindikasikan bahwa sebesar 46,7% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh partisipasi, stres kerja, dan kompensasi, sedangkan sisanya sebesar 53,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

### **Pengaruh Partisipasi terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa partisipasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi keterlibatan karyawan dalam aktivitas organisasi, pengambilan

keputusan, serta pelaksanaan tugas, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Partisipasi mendorong tumbuhnya rasa tanggung jawab, komitmen, dan kepedulian terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan yang merasa dilibatkan dalam organisasi cenderung bekerja lebih optimal karena memiliki rasa memiliki terhadap pekerjaan dan organisasi tempat mereka bekerja

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

Stres kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa kondisi pekerjaan yang menuntut, tekanan target, dan beban kerja yang tinggi menjadi faktor yang memengaruhi performa karyawan. Dalam konteks PT. Tidar Kerinci Agung, stres kerja yang masih berada pada tingkat yang dapat dikendalikan dapat menjadi pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik. Namun demikian, perusahaan tetap perlu mengelola tingkat stres agar tidak berkembang menjadi stres berlebihan yang dapat menurunkan produktivitas dan kualitas kerja

### **Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan**

Kompensasi juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pemberian gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas yang sesuai mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan. Karyawan yang merasa memperoleh penghargaan yang layak atas kontribusinya akan menunjukkan semangat kerja yang lebih tinggi dan berusaha mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Oleh karena itu, sistem kompensasi yang adil dan kompetitif menjadi salah satu strategi penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

### **Pengaruh Partisipasi, Stres Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja**

## Karyawan

Secara simultan, partisipasi, stres kerja, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja tidak hanya ditentukan oleh satu faktor, tetapi merupakan kombinasi dari keterlibatan karyawan dalam organisasi, kemampuan mengelola tekanan kerja, serta pemberian kompensasi yang memadai. Ketiga faktor tersebut saling melengkapi dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

## SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk melihat sejauh mana pengaruh Partisipasi ( $X_1$ ), Stres Kerja ( $X_2$ ) dan Kompensasi ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) pada PT. Tidar Kerinci Agung Solok Selatan. Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara tingkat pendidikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Tidar Kerinci Agung Solok Selatan. Dimana  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,104 > 2,001$ ) dengan tingkat signifikan  $(0,040 < 0,050)$ , signifikan dengan koefisien regresi 0,229. Hasil ini didukung oleh penelitian Kambey (2013) yang menyatakan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Partisipasi terhadap Kinerja Karyawan. Banyaknya partisipasi yang di berikan karyawan sangat menentukan kemajuan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Tidar Kerinci Agung Solok Selatan. Dimana  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,188 > 2,001$ ) dengan tingkat signifikan  $(0,033 <$

$0,050)$ , signifikan dengan koefisien regresi 0,230. Hasil ini didukung oleh penelitian Isvandiari (2015) yang menyatakan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Beratnya beban kerja yang diberikan perusahaan dapat menyebabkan karyawan stres dalam bekerja sehingga mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara masa kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Tidar Kerinci Agung Solok Selatan. Dimana  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,162 > 2,001$ ) dengan tingkat signifikan  $(0,035 < 0,050)$ , signifikan dengan koefisien regresi 0,217. Hasil ini didukung oleh penelitian Ratnasari (2016) yang menyatakan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan akan mendorong karyawan semangat dalam bekerja.
4. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Partisipasi, Stres Kerja dan Kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Tidar Kerinci Agung Solok Selatan. Dimana  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $19,077 > 2,76$ ) dengan tingkat signifikan  $(0,000 < 0,050)$ , signifikan dengan koefisien regresi 14,494.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak manajemen PT. Tidar Kerinci Agung Solok Selatan atas izin penelitian yang diberikan serta kepada para akademisi yang telah memberikan masukan dan saran dalam penyempurnaan penelitian ini. Kemudian penulis juga mengucapkan terima kasih kepada pihak tempat terbit jurnal karena telah memberikan izin untuk publis karya

ilmiah kami.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Anatan, Lina. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Bisnis Modern*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indah, Hartatik puji. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Cetakan pertama. Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marliana, Rosleny. 2015. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Rivai, Veithzal dan Sagala Ella Jauvani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan ke-4. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Ruliana, Poppy. 2014. *Komunikasi Organisasi, Teori dan Kasus*. Jakarta: Rajawali PersSinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Suparyadi. 2015. *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Wibowo. 2007. *Manajemen kinerja*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Wijono, Sutarto. 2014. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Cetakan ke-4. Jakarta: Kencana.
- Yusuf, Burhanuddin. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*. Cetakan ke-2. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada