

PENGARUH KOMPENSASI, KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PERUMDA AIR MINUM TIRTA HITTA BULELENG

Kadek Apridiana¹, Gede Widiadnyana Pasek²
kadekapridiana@gmail.com¹, widiadnyanapasek@gmail.com²
STIE Satya Dharma Singaraja

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan antara kinerja karyawan pada Perumda Tirta Hita Air Minum Buleleng dengan faktor-faktor seperti gaji, kebahagiaan kerja, dan stres dalam pekerjaan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif berdasarkan data survei. Sebanyak enam puluh peserta disurvei untuk penelitian ini. Regresi linier berganda digunakan dalam prosedur analisis data. Temuan studi ini mengungkapkan bahwa: (1) Memberikan upah yang adil kepada pekerja akan meningkatkan produktivitas mereka. (2) Terdapat hubungan yang menguntungkan dan signifikan secara statistik antara kepuasan kerja dan kinerja. (3) Kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh stres kerja.

Kata Kunci: Kompensasi, Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Kinerja Pegawai.

Abstract

The purpose of this research is to identify how workers at Perumda Air Minum Tirta Hita Buleleng are impacted by factors including pay, happiness on the job, and stress at work. This study employs a quantitative approach based on survey data. Sixty people participated in the survey that was utilized for this investigation. Multiple linear regression is a tool for data analysis. First, there is a positive and statistically significant relationship between pay and productivity in the workplace. (2) There is a favorable and statistically significant relationship between job satisfaction and performance. (3) Employee performance is significantly impacted by job stress.

Keywords: Compensation, Job Satisfaction, Job Stress, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Air bersih menjadi keperluan dasar manusia untuk melaksanakan kegiatan sehari-hari. Sebagai kebutuhan primer karena manusia mengandung 60% hingga 70% air di dalam tubuhnya (voi.id, 2020). Menurut laman BIG di voi.id, air yang dibutuhkan manusia pada umumnya adalah 60L per hari. pemerintah daerah menunjuk Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Perumda Air Minum untuk mengatur dan mengelola alokasi air minum baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Perumda air minum Tirta Hita Buleleng merupakan perusahaan umum daerah yang bergelut di bidang sistem pelayanan air minum untuk kawasan Kabupaten Buleleng. Perumda air minum saat melakukan bantuan air minum untuk masyarakat, Perumda Tirta Hita Buleleng mempunyai visi misi yang jelas.

Organisasi harus memperhatikan dan mengelola stafnya secara efektif jika ingin mencapai tujuan ini. Jika tidak, sejumlah masalah mungkin muncul dan berpotensi mengganggu operasional bisnis. Menurut (Andriyani & Nawawi, 2022), perusahaan tidak dapat berkembang tanpa orang-orang yang berbakat dalam manajemen dan memiliki moral kerja yang baik. Dalam hal ini, untuk meningkatkan dan mencapai tujuan perusahaan, maka kinerja pegawai mempunyai kedudukan yang sangat penting. (Purnamawati & Adi Yuniarta, 2017). Kinerja adalah apa yang dapat dilakukan oleh seorang karyawan untuk mencapai tujuan. Mengidentifikasi masalah,

memilih dan menerapkan proses adaptasi yang tepat, melihat dan menggunakan peluang adalah semua keterampilan yang dibutuhkan organisasi.

Perusahaan seperti Perumda Air Minum Tirta Hita Buleleng dapat ditemukan di Kabupaten Buleleng. Boleh dikatakan kinerja pegawai di Perusahaan Air Minum Tirta Hita Buleleng masih kurang. Tabel 1 dengan jelas menunjukkan hal ini.

Tabel 1. Penilaian Kinerja Perumda Air Minum Tirta Hita Buleleng Selama 5 Tahun Terakhir

Tahun	Nilai Kinerja	SKP (Nilai Max)	SKP (Nilai Standar)
2018	73.88	≥90(Sangat Baik)	≥ 70 (Baik)
2019	72.50	≥90(Sangat Baik)	≥ 70 (Baik)
2020	72.08	≥90(Sangat Baik)	≥ 70 (Baik)
2021	70.38	≥90(Sangat Baik)	≥ 70 (Baik)
2022	68.45	≥90(Sangat Baik)	≥ 70 (Baik)

(Sumber: Perumda Air Minum Tirta Hita Buleleng)

Bisa dilihat pada tabel 1, bahwa kinerja pegawai yang dimiliki Perumda Air Minum Tirta Hita Buleleng masih dikategori baik dan bahkan pada tahun 2022, kinerja pegawai terdapat pada kategori kurang baik. Hal ini memperlihatkan bahwa kinerja pegawai yang dimiliki dari tahun ke tahun mulai menurun terutama dari tahun 2021 hingga 2022.

Tabel 2. Nilai Kinerja Pegawai Perumda Air Minum Tirta Hita Buleleng

No	Kinerja Per Bagian	Tahun				
		2018	2019	2020	2021	2022
		%	%	%	%	%
	Bagian Keuangan	93,85	93,77	91,20	90,24	89,59
	Bagian Pelayanan	4,03	19,18	18,65	17,98	17,05
	Bagian Operasional	24,71	24,85	24,27	24,83	25,52
	Bagian Kepegawaian	100	100	100	84,10	80,12

(Sumber: Perumda Air Minum Tirta Hita Buleleng)

Dilihat pada tabel 2, terlihat bahwa pada bagian kerja pelayanan dan operasional memiliki tingkat nilai kinerja dari tahun ke tahun tidak menempati 50% hasil nilai kinerja di kedua bagian kerja tersebut, sehingga kinerja yang dimiliki sangat menurun. Pegawai Perumda Air Minum Tirta Hita Buleleng yang memiliki tingkat stress kerja tinggi yaitu pegawai yang menghadapi keluhan pelanggan secara langsung. Pegawai tersebut adalah pegawai yang bekerja di bagian Distribusi, Pelayanan, dan Pembaca Meter. Pegawai yang bekerja pada divisi tersebut adalah cerminan dari kualitas perusahaan yang akan dinilai pelanggan. Hal ini juga dapat disebabkan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kurang sesuai. Maka bisa saja terjadi ketidakpuasan kerja.

Sumber daya manusia menggambarkan salah satu komponen penting yang memengaruhi kesuksesan bisnis tersebut. (Sari, 2017) mengatakan bahwa sumber daya manusia adalah aset 21 terpenting perusahaan yang wajib dijaga. Ditemukan banyak aspek yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai, salah satunya yakni dorongan kompensasi dalam perusahaan sehingga dapat mempertahankan karyawan-karyawan yang dianggap potensial dan berkualitas untuk tetap bekerja. Menurut Hasibuan dalam (Sapar, 2022) , kompensasi merupakan seluruh pendapatan dalam bentuk uang ataupun barang yang diberikan untuk pegawai sebagai bayaran atas kontribusi mereka terhadap perusahaan. Pemberian kompensasi yang baik akan berpengaruh baik pula bagi perusahaan. Apabila pemberian kompensasi yang diberikan perusahaan cukup merata untuk pegawai maka dapat meningkatkan

motivasi para pegawai untuk lebih semangat bekerja, meningkatkan kepuasan kerja pegawai, dan lebih bertanggung jawab, sehingga kinerja pegawai tersebut semakin meningkat.

H1 Semakin baik kompensasi maka semakin naik kinerja pegawai Perumda Air Minum Tirta Hita Buleleng.

Selain kompensasi, kepuasan kerja juga bisa mempengaruhi kinerja pegawai. Sebagai konsekuensi dari mempertimbangkan keadaan kerjanya, seorang karyawan yang puas mempunyai pandangan (positif) terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja sangat berkaitan dengan pegawai, sehingga harus ditingkatkan semaksimal mungkin untuk dapat meningkatkan moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan yang dimiliki oleh pegawai. Pegawai yang tidak menerima kepuasan kerja dalam dirinya akan memiliki dampak yang negative bagi perusahaan, yaitu pegawai tersebut dapat memiliki sikap yang negative seperti bermalasan dan suka telat melakukan tugasnya. Sebaliknya, jika pegawai memiliki kepuasan kerja yang maksimal, maka mereka akan senantiasa senang dalam melaksanakan tugas yang dimilikinya.

H2 Semakin bagus kepuasan kerja maka semakin naik kinerja pegawai Perumda Air Minum Tirta Hita Buleleng.

Menurut Handoko (2010), menyatakan bahwa tingkat stres pegawai juga mempengaruhi kinerja mereka. Harianto et al, (2011) efek psikologis yang paling nyata dari stres kerja adalah penurunan kinerja karyawan. Stres ini dapat disebabkan oleh banyaknya pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan atau karena perubahan sistem yang dilakukan oleh perusahaan. Upaya untuk menyeimbangkan pekerjaan, keluarga, dan kewajiban perusahaan adalah akar penyebab stres di tempat kerja. Stres, efek yang paling merugikan dari gangguan keresahan yang kerap dialami bagi publik dan pegawai khususnya, disebabkan oleh tuntutan profesionalitas yang semakin meningkat. Selain tuntutan yang berasal dari dunia kerja sendiri, situasi rumah serta sosial juga paling berpotensi memicu stres.

H3 Semakin menurun stress kerja maka semakin meningkat kinerja pegawai Perumda Air Minum Tirta Hita Buleleng.

Berdasarkan penelitian sebelumnya (Winda Meriyani, 2020), penelitian ini memperluas penelitian tersebut dengan mengkaji dampak gaji dan stres terhadap produktivitas di Matahari Department Store Blok M. Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh kepuasan kerja dan dipengaruhi secara negatif oleh stres kerja, menurut penelitian (Octaviola, 2023). Disiplin dan kepuasan kerja terbukti mempunyai pengaruh yang besar dan patut diperhatikan (Prasetyo, 2019).

Sesuai dengan uraian di atas, tujuan penelitian ini adalah: (1) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaji terhadap kinerja pekerja Perumda Air Minum Tirta Hita Buleleng dalam melakukan pekerjaannya. (2) Tujuan kedua adalah untuk mengetahui bagaimana pekerja konten di Perumda Air Minum Tirta Hita Buleleng dengan pekerjaannya. (3) Untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai Perumda Air Minum Tirta Hita Buleleng saat mengalami stres dalam pekerjaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian kuantitatif, yang merupakan salah satu contohnya, berkaitan dengan penjelasan yang dinyatakan dalam bentuk numerik dan oleh karena itu dapat dilakukan pengukuran dan perhitungan langsung. Populasi penelitian ini berjumlah 150 orang pekerja tetap Perumda Air Minum Tirta Hita Buleleng. Penelitian ini menggunakan jumlah sampel sebanyak enam puluh pekerja yang dihitung menggunakan rumus Slovin. Informasi yang dikumpulkan untuk penelitian ini berasal

dari sumber primer. Kuesioner dengan peringkat skala Likert digunakan untuk mengumpulkan data untuk penyelidikan ini. Analisis regresi linier berganda digunakan dalam observasi ini, dengan data diolah menggunakan SPSS

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Menurut Sujarweni (2015), mengetahui keaslian setiap pertanyaan dapat dilakukan dengan cara membandingkan hasil perhitungan r dengan hasil r tabel ($df = n-2$), dengan nilai sig sebesar 5%. Pernyataan dianggap sah secara tertulis apabila hasil perhitungan lebih kecil dari hasil tabel. Dengan tingkat signifikansi di bawah 0,05 dan nilai r lebih besar dari angka pada tabel, kita dapat menentukan semua pertanyaan yang berkaitan dengan gaji (X1), kebahagiaan kerja (X2), stres kerja (X3), dan kinerja (Y) sebagai sah.

Uji Reliabilitas

Tujuan dari uji ketergantungan instrumen penelitian adalah untuk mengetahui konsistensi alat ukur. Jika koefisien Cronbach Alpha adalah 0,60 atau lebih, maka ini dianggap sebagai ukuran yang kredibel. Data tersebut dapat dipercaya karena Cronbach Alpha untuk variabel kompensasi (X1) sebesar 0,722 lebih tinggi dari ambang batas sebesar 0,6. Skor Cronbach Alpha sebesar 0,653 untuk variabel kepuasan kerja (X2) juga lebih tinggi dari 0,6, menunjukkan bahwa data tersebut dapat diandalkan. Data tersebut dianggap kredibel karena nilai Cronbach Alpha sebesar 0,641 untuk variabel stres kerja (X3) juga lebih dari 0,6. Data tersebut dapat dianggap kredibel karena nilai Cronbach Alpha variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,758 lebih dari 0,6.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Pada uji dua arah, nilai tanda yang lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa data mengikuti distribusi normal, sedangkan nilai tanda yang kurang dari 0,05 menunjukkan bahwa data tidak berdistribusi normal. Hasil uji normalitas ditunjukkan pada tabel di bawah ini. Nilai tanpa gejala. Tingkat signifikansi (dua sisi) sebesar 0,200 lebih besar dari nilai kritis 0,05 yang menunjukkan bahwa data mengikuti distribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Untuk mendemonstrasikan model regresi yang bebas dari multikolinearitas, biasanya menggunakan nilai VIF kurang dari 10 dan nilai toleransi lebih dari 0,1. Tidak adanya multikolinearitas ditunjukkan dengan nilai toleransi sebesar $0,744 > 0,1$ dan nilai VIF sebesar $1,344 < 10$ yang termasuk pada variabel kompensasi (X1). Tidak adanya multikolinearitas pada variabel kepuasan kerja (X2) ditunjukkan dengan nilai VIF sebesar $1,345 < 10$ kurang dari 10 dan nilai $0,743 > 0,1$. Tidak adanya multikolinearitas ditunjukkan oleh variabel stres kerja (X3) yang mempunyai nilai $0,955 > 0,1$ dan nilai VIF $1,048 < 10$. Karena nilai VIF kurang dari 10 dan nilai toleransi setiap variabel independen lebih dari 0,1 maka tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Untuk memeriksa heteroskedastisitas, penelitian ini menggunakan uji Glejser. Tidak adanya heteroskedastisitas ditentukan oleh tidak semua variabel penjelas mempunyai nilai Sig yang signifikan secara statistik ($p > 0,05$). Gaji (X1), kepuasan kerja (X2), dan stres kerja (X3) semuanya mempunyai tingkat signifikansi lebih besar

dari 0,05 hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji Glejser. Heteroskedastisitas dapat dikesampingkan karena nilai signifikansi uji Glejser untuk seluruh variabel independen lebih besar dari 0,05.

Pengujian Hipotesis

Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda menggunakan sejumlah variabel independen, yang masing-masing mengubah pengaruh variabel lain terhadap variabel dependen.

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	15,104	0,206		73,246	0,000
	Kompensasi	0,407	0,012	0,283	34,617	0,000
	Kepuasan Kerja	0,012	0,000	0,798	98,166	0,000
	Stres Kerja	0,580	0,009	-0,556	67,990	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

(Sumber: SPSS ver.26, data diolah, 2023)

$$KP = 15,104 + 0,407K + 0,012KK - 0,580 SK + e$$

Dengan menggunakan model regresi linear berganda, bisa ditafsirkan:

1. Pertama, dengan menggunakan konstanta pada tabel, diperoleh bahwa jika remunerasi (X1), kepuasan kerja (X2), dan stres kerja (X3) semuanya nol atau tidak ada, maka kuantitas kinerja karyawan (Y) sama dengan 15,104.
2. Variabel gaji (X1) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,407, artinya kenaikan satu satuan ke X1 akan mengakibatkan kenaikan nilai kinerja pegawai (Y) sebesar 0,407 satuan.
3. Dengan koefisien regresi sebesar 0,012 untuk variabel kepuasan kerja (X2), diharapkan terjadi peningkatan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,012 untuk setiap kenaikan X2 sebesar satu satuan, dengan asumsi semua variabel lainnya tetap.
4. Koefisien regresi sebesar -0,580 untuk variabel stres kerja (X3) menunjukkan bahwa jika semua hal lainnya sama, kenaikan X3 sebesar satu satuan akan menyebabkan penurunan Kinerja Karyawan (Y) sebesar setengah unit.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi antara nol dan satu. Nilai R² menunjukkan seberapa banyak kapasitas variabel bebas untuk menjelaskan perubahan yang terjadi pada variabel terikat. Nilai koefisien determinasi (R Square) sebanyak 0,996 (didapat dari pengkuadratan nilai R yakni $(0,998)^2$). Ini berarti koefisien determinasi sebesar 0,996 setara dengan 99,6%. Dengan demikian, variabel kompensasi (X1), kepuasan kerja (X2), serta stres kerja (X3) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 99,6%, sementara sisanya 0,4% dipengaruhi oleh variabel lain.

Uji F (Pengujian Signifikan Secara Simultan)

Sederhananya, uji F mengetahui apakah seluruh variabel independen model mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen secara kolektif. Pada taraf signifikansi 0,05, nilai F hitung pada pengujian sebesar 5031,272 dengan derajat kebebasan $df_1=2$ dan $df_2=56$. Kinerja pegawai (Y) secara positif dan substansial dipengaruhi oleh remunerasi (X1), kepuasan kerja (X2), dan stres kerja (X3), yang ditunjukkan dengan Fhitung (5.031,272) yang lebih besar dibandingkan Ftabel.

UJI T (Pengujian Secara Parsial)

Hasil uji signifikansi parsial terlihat pada tabel 3. Ketiga faktor tersebut, yaitu gaji, kebahagiaan kerja, dan stres kerja, secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan dengan tingkat signifikansi kurang dari 0,05. Hasil uji statistik (uji t) penelitian ini disajikan sebagai berikut: (1) Nilai kompensasi hitung (X1) sebesar 34,617, nilai koefisien regresi sebesar 0,407, dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ semuanya merupakan bukti yang mendukung hipotesis awal, yang diperoleh dari uji statistik T. Menolak H1. Temuan uji statistik T yang mendukung hipotesis kedua menunjukkan bahwa kepuasan kerja (X2) mempunyai nilai T hitung sebesar 98,166, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,012 dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Kami menerima H2. Hipotesis ketiga menggambarkan nilai T-hitung stres kerja (X3) sebesar -67,990 dengan nilai koefisien regresi sebesar -0,580 dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ yang ditunjukkan dari hasil uji statistik T. H3 disetujui.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Variabel kompensasi mempunyai koefisien regresi sebesar 0,407 berdasarkan uji regresi linier berganda. Akan terjadi peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,407 poin jika semua faktor lainnya tetap sama. Hipotesis (H1) diuji pada 60 partisipan dan nilai t hitung variabel kompensasi sebesar 34,617 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Terlihat bahwa variabel remunerasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai.

Jika Perumda Air Minum Tirta Hita Buleleng ingin mendongkrak kinerja pegawainya, maka pihaknya harus mengeluarkan biaya lebih sedikit. Hal ini menunjukkan bahwa pekerja di Perumda Air Minum Tirta Hita Buleleng akan lebih produktif jika gajinya tinggi dan layak. Skala gaji suatu perusahaan mempunyai pengaruh besar dalam memotivasi pekerja untuk bekerja lebih baik. Penelitian ini membenarkan temuan Winda Meriyani (2020) yaitu gaji berpengaruh terhadap kinerja pada Matahari Department Store cabang Blok M secara parsial dan sinkron. Selanjutnya Poluakan et al (2019) menemukan bahwa PT. Kinerja pegawai PLN (Persero) UP3 Manado dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh gaji.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Terdapat hubungan positif dan signifikan secara statistik antara kinerja karyawan dengan kepuasan kerja, berdasarkan temuan uji hipotesis kedua. Nilai t hitung sebesar 98,166, koefisien regresi sebesar 0,012, dan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang kurang dari 0,05 diperoleh dari perhitungan yang melibatkan 60 responden dan berhubungan dengan kepuasan kerja. Dengan demikian hipotesis (H2) diterima bahwa kebahagiaan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari penelitian ini terlihat jelas bahwa kebahagiaan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Produktivitas pegawai pada instansi tersebut berbanding lurus dengan seberapa puas mereka terhadap pekerjaannya. Tingkat kepuasan kerja pada karyawan Perumda Air Minum Tirta Hita Buleleng merupakan cerminan dari pengalaman kerjanya dan berpengaruh terhadap kinerjanya. Penelitian sebelumnya menguatkan temuan ini. Nurrohmat & Sutanto (2021) misalnya menemukan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerjanya di PT Kahatex di Kabupaten Bandung. Selain itu, penelitian Suryawan (2022) menunjukkan

bahwa kebahagiaan kerja karyawan PT KWS berpengaruh signifikan terhadap kinerjanya dalam pekerjaan.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pengujian hipotesis ketiga mengungkapkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan secara statistik antara stres di tempat kerja dan produktivitas di tempat kerja. Nilai t hitung kepuasan kerja adalah -67,990 dengan koefisien regresi -0,580 dan tingkat signifikansi 0,000 kurang dari 0,05 berdasarkan data yang diperoleh dari perhitungan yang dilakukan terhadap 60 responden. Hal ini mendukung hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas.

Tingkat kebahagiaan dan produktivitas yang dirasakan seseorang dalam bekerja berhubungan langsung dengan seberapa besar stres yang dialaminya. Kualitas organisasi bagi pekerja harus ditingkatkan oleh manajemen atau perusahaan. Kesehatan mental dan fisik pekerja terkena dampak negatif dari paparan stres tingkat tinggi dalam pekerjaan dalam waktu lama. Pekerja mungkin kehilangan kendali atas produktivitas pekerjaannya karena ketidakstabilan emosi yang disebabkan oleh stres di tempat kerja yang berlebihan. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap PT. Kinerja karyawan Cabinindo Putra menurut penelitian sebelumnya Ekhsan & Mariyono (2020) Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas di Telkom Witel Jakarta Utara, menurut penelitian Steven & Prasetio (2020)

KESIMPULAN

Berikut adalah beberapa temuan utama penelitian yang diambil dari penelitian di atas: (1) Gaji yang lebih tinggi berarti kinerja yang lebih baik. Kinerja karyawan Perumda Air Minum Tirta Hita Buleleng dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kompensasi yang diberikan. Kebahagiaan pekerja Perumda Air Minum Tirta Hita Buleleng menjadi salah satu faktor pendongkrak produktivitas mereka di tempat kerja. Di Perumda Air Minum Tirta Hita Buleleng, kebahagiaan pekerja mempunyai pengaruh yang baik dan besar terhadap produktivitas. Kinerja karyawan Perumda Air Minum Tirta Hita Buleleng berkorelasi langsung dengan tingkat kepuasan kerja. (3) Tingkat stres yang dialami karyawan Perumda Air Minum Tirta Hita Buleleng sangat mempengaruhi kinerjanya dalam bekerja. Pekerja di Perumda Air Minum Tirta Hita Buleleng akan kurang produktif jika banyak mengalami stres dalam pekerjaannya.

Berbagai kritik dan rekomendasi diperoleh dari kajian analisis data, pembahasan, dan temuan yang ditawarkan dalam penelitian ini. Kompensasi, kepuasan kerja, dan stres kerja merupakan satu-satunya faktor yang diteliti dalam penelitian ini. Oleh karena itu, untuk meningkatkan keandalan temuan ini, disarankan agar jumlah variabel diperluas hingga mencakup motivasi kerja, desain pekerjaan, pengetahuan, bakat, dan keterampilan. Selain itu, Manajemen Sumber Daya Manusia adalah bidang yang terus berkembang, jadi selalu mengikuti perkembangan terkini adalah kuncinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriyani, R., & Nawawi, M. T. (2022). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Meditech Indonesia. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(1). <https://doi.org/10.24912/jmk.v4i1.17191>
- Ekhsan, M., & Mariyono, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islami, Budaya Organisasi Islami dan Insentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Yanmar Indonesia. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 3(2). <https://doi.org/10.36778/jesya.v3i2.188>

- Nurrohmat, A., & Sutanto, H. A. (2021). Determinan Perilaku Pengelolaan Keuangan di Kecamatan Kajoran Kabupaten Magelang. *ECONBANK: Journal of Economics and Banking*, 3(1). <https://doi.org/10.35829/econbank.v3i1.158>
- Poluakan, A. K., Runtuwene, R. F., & Sambul, S. A. P. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Manado. *JURNAL ADMINISTRASI BISNIS*, 9(2). <https://doi.org/10.35797/jab.9.2.2019.25114.70-77>
- Purnamawati, I. G. A., & Adi Yuniarta, G. (2017). Determinan Kinerja Karyawan: Studi Pada Sektor Pariwisata Di Kabupaten Buleleng. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 5(2). <https://doi.org/10.23887/jish-undiksha.v5i2.9103>
- Sapar, J. F. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Astra International Tbk Daihatsu Banjarmasin. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 6(2). <https://doi.org/10.35130/jrimk.v6i2.350>
- Sari, P. E. (2017). Pengaruh Stres Kerja Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Di Pdam Surya Sembada Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 5(1).
- Steven, H. J., & Prasetio, A. P. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 5(1), 78-88. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v5i1.3022>
- Suryawan, P. (2022). Penerapan standar operasional prosedur (sop) berdasarkan protokol cleanliness, health, safety & environmnetal sustainability oleh pramusaji di finns beach club. *Jurnal Ilmiah Pariwisata Dan Bisnis*, 1(2). <https://doi.org/10.22334/paris.v1i2.26>
- voi.id. (2020, March 22). Hari Air Sedunia: Kebutuhan Air Meningkat, Ketersediaannya Menurun.
- Winda Meriyani. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Matahari Departemen Store Cabang Blok M Jakarta). *Repository.Uinjkt.Ac.Id*.