

Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pt Camar Sakti Cilandak - Jakarta Selatan

Roslina^{1*}, Herry Suherman²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received (1-08-2024)
Revised (7-08-2024)
Accepted (01-09-2024)

Keywords:

Compensation, Work Stress,
Employee Performance

Kata Kunci:

Kompensasi Stres Kerja,
Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the positive and significant influence of compensation variables on employee performance, to determine the positive and significant influence of work stress variables on employee performance and to determine the positive and significant influence of compensation and work stress variables simultaneously on employee performance at PT Camar Sakti South Jakarta. The sample used was a saturated sample technique totaling 62 employees. Data collection techniques through primary and secondary data. The method used was quantitative with an associative approach. The results of the study showed that: (1) partially that compensation has a significant influence on employee performance. (2) partially that work stress has a positive and significant influence on employee performance. (3) simultaneously that compensation and work stress have a significant positive influence on employee performance.

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan variabel kompensasi dan stres kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Camar Sakti Jakarta Selatan. Sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh yang berjumlah 62 karyawan. Teknik pengumpulan data melalui data primer dan sekunder. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) secara parsial bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) secara parsial bahwa Stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (3) secara Simultan bahwa kompensasi dan Stres kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.



This is an open access article under the CC BY-SA license. Copyright © 2024 by Author. Published by Yayasan Pendidikan Mulia Buana (YPMB)

1. PENDAHULUAN

Pada era modern saat ini, globalisasi telah menyebabkan banyak perubahan dalam berbagai aspek kehidupan kita, termasuk dalam dunia kerja atau organisasi. Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi yang pesat, serta keterbukaan pasar global, pertumbuhan teknologi informasi dan komunikasi yang pesat telah meningkatkan persaingan di dunia bisnis. Untuk bertahan dan berkembang di tengah persaingan global yang ketat, bisnis harus terus beradaptasi dan berinovasi. Kondisi ini menimbulkan berbagai masalah bagi manajemen sumber daya manusia (SDM), terutama dalam menjaga kinerja karyawan semaksimal mungkin. Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan aset penting bagi suatu perusahaan dan berfungsi sebagai pelaksana kebijakan dan aktivitas operasional, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia atau karyawan untuk mencapai tujuannya. Kinerja sumber daya manusia yang baik akan mempengaruhi kemajuan perusahaan begitu pula sebaliknya, kinerja sumber daya manusia yang buruk akan menghambat kemajuan perusahaan karena masalah yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Ditengah ketatnya persaingan bisnis jasa Percetakan Offset & Digital Printing, para pembisnis jasa percetakan berupaya keras untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaannya. Terjaganya eksistensi suatu perusahaan diantaranya tergantung pada kemampuan perusahaan tersebut untuk melihat peluang-peluang pasar yang ada, serta optimalisasi kinerja tenaga kerja yang dimiliki. PT Camar sakti merupakan

*Corresponding author.

E-mail: roslinanurulfadiah@gmail.com (First Author)

perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa Percetakan yang terbagi menjadi Percetakan Offset, Digital printing, CTP UVSS, Toko Kertas, *Arcylic Media*, *Laser Cutting*, *WorkShop*, *Reklame*, & *Event Organizer*.

Berdasarkan dilapangan, nampaknya PT Camar sakti masih menjumpai banyak kendala yang harus diselesaikan. Hal tersebut dikarenakan kinerja karyawan di PT Camar sakti masih belum memuaskan. Disebabkan karena kualitas produk yang dihasilkan belum maksimal seperti alat kerja yang kurang mendukung serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Serta kuantitas juga menjadi permasalahan yang terdapat di PT Camar sakti dikarenakan terbatasnya tenaga kerja yang membuat jumlah unit dan jumlah siklus aktivitas yang telah diselesaikan kurang optimal. Selain itu ketetapan waktu yang dihasilkan, dimana setiap karyawan belum bisa menyelesaikan tanggung jawab pekerjaannya pada awal waktu yang dinyatakan. Kemudian permasalahan lainnya efektivitas yang kurang dimaksimalkan, dikarenakan masih sering ditemui karyawan yang datang terlambat yang mengakibatkan efektivitas kinerja yang dihasilkan rendah. Serta tidak adanya kemandirian pada karyawan dikarenakan masih seringnya dijumpai karyawan yang tidak bisa mengatasi tantangan tanpa bantuan dari pimpinan. Selain itu masih sering ditemui komitmen kerja pada karyawan cukup rendah, sehingga komitmen dalam bekerja terbatas seperti loyalitas dalam bekerja. Menurut Mangkunegara (2019:75) "kinerja adalah hasil kerja seseorang yang diukur secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan atau pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan kinerja karyawan dan memperhatikan pemberian kompensasi yang diberikan kepada karyawan, serta berusaha memberikan yang terbaik kepada karyawan agar kinerja karyawan dapat meningkat.

Kompensasi salah satu aspek yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompensasi yang kompetitif dan adil menjadi kunci dalam menarik dan mempertahankan serta meningkatkan kinerja karyawan yang baik. Pentingnya pemberian kompensasi menjadi salah satu cara yang dilakukan perusahaan agar karyawan mempunyai tanggung jawab terhadap perusahaannya. Pemberian kompensasi yang diterapkan secara benar kepada karyawan akan mengurangi rasa kekhawatiran karyawan terhadap masalah ekonomi serta kebutuhan sehari-hari karyawan, karena karyawan dapat memenuhinya dengan kompensasi yang diterima dari perusahaan tempat ia bekerja. Keadaan tersebut akan membuat karyawan dapat memberikan imbalan dalam wujud patuh pada peraturan kerja serta tanggung jawab terhadap kelancaran perusahaan. Namun fenomena yang terjadi di perusahaan PT Camar Sakti masih terdapat kurangnya kompensasi yang diberikan, dapat dilihat dari Gaji dan upah yang masih kurang memadai seperti apa yang diharapkan. Kemudian Insentif yang diberikan perusahaan juga belum cukup memadai. Serta tunjangan, asuransi dan Fasilitas yang diberikan pada PT Camar sakti kurang maksimal. Ini sejalan dengan gagasan Simamora (2019:445) "Kompensasi adalah semua pemberian perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan atau balas jasa atas jasa yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan".

Stres kerja merupakan suatu kondisi atau perasaan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya, stres yang tinggi atau rendah di tempat kerja dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan. Ambang batas stres yang berbeda berhubungan dengan individu dan didasarkan pada kemampuan mereka untuk mengatasi stres terkait pekerjaan. Stres juga merupakan hal yang perlu dihindari oleh karyawan dalam bekerja, stres dapat mengakibatkan buruknya kinerja dan mempengaruhi efisiensi produksi perusahaan. Maka pentingnya sebuah perusahaan memperhatikan stres kerja yang terjadi kepada karyawan, karena stres kerja bisa mengakibatkan pada karyawan merasa tertekan dan cemas. Stres dapat terjadi pada setiap karyawan disetiap waktu, karena stres merupakan bagian dari kehidupan manusia yang tidak dapat dihindarkan. Akan tetapi, dalam arti positif, stres bisa dipandang sebagai motivator bagi karyawan untuk bekerja lebih keras dalam pekerjaannya agar dapat menghasilkan pekerjaan yang lebih berkualitas. Namun faktanya dilapangan stres kerja masih belum berjalan dengan baik, seperti beban kerja yang ditanggung dan harus diselesaikan dalam waktu tertentu. Serta sikap pimpinan terhadap bawahannya yang kurang efektif. Selain itu permasalahan lainnya peralatan kerja yang kurang memadai seperti mesin yang sudah tua, Ergonomi Peralatan, kualitas peralatannya. Selain itu kondisi lingkungan kerja yang kurang memadai seperti karyawan kurang merasa nyaman dan aman saat berada di lingkungan kerja dan Kebisingan ditempat kerja yang cukup mengganggu konsentrasi dalam bekerja. Serta suatu pekerjaan dan karir seperti karyawan merasa puas dengan pekerjaannya. Stres di tempat kerja merupakan suatu kondisi mental yang berdampak negatif pada emosi, proses berpikir, dan kesehatan seseorang secara keseluruhan, menurut Hasibuan (2019:204). Orang-orang yang mengalami stres cenderung mudah tertipu dan menganggap stres itu berlangsung lama

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan variabel kompensasi dan stres kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Camar Sakti Jakarta Selatan.

2. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kompensasi

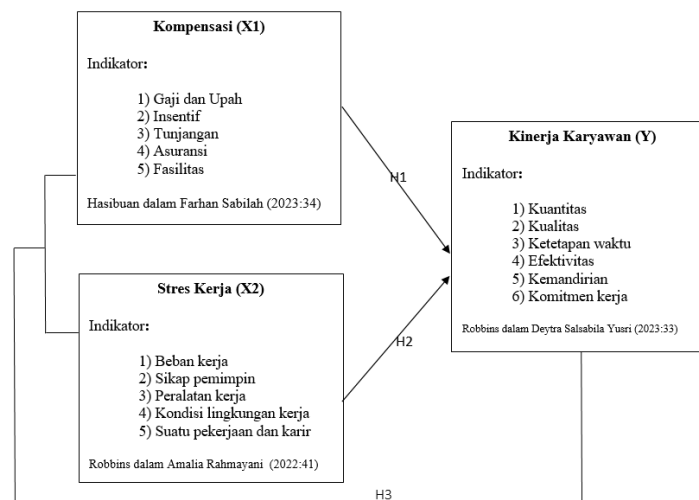
Menurut Mujanah (2019:1) “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung, yang diterima karyawan sebagai imbalan dan jasa yang diberikan pada perusahaan. Kompensasi finansial atau non finansial diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan dan usaha meningkatkan kesejahteraan mereka seperti tunjangan hari raya dan uang pension”. Sedangkan menurut Hasibuan (2020:120) menyampaikan kompensasi adalah semua pendapat yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan. Lain halnya menurut Nawawi (2019:314) berpendapat “Kompensasi adalah penghargaan/ganjaran pada para pekerja yang memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya melalui kegiatan yang disebut bekerja”.

Stres Kerja

Menurut King dalam Asih, dkk., (2018:2) “Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres pada pekerjaan (*Job Stress*) adalah pengalaman stres yang berhubungan dengan pekerjaan”. Menurut Mangkunegara (2017:157) menyatakan “stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan”. Disisi lain menurut Ivanko dalam Hambali (2018:241) “Stres kerja merupakan kondisi-kondisi internal dan eksternal yang menciptakan situasi-situasi yang penuh tekanan, dan gejala-gejalanya dialami oleh setiap orang yang tertekan”.

Kinerja Karyawan

Kinerja, menurut Afandi (2018:83), adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, dan tidak bertentangan dengan moral dan etika kinerja. Sedangkan menurut Menurut simamora (2019:339) “kinerja adalah kadarpencaapaian tugas-tugas yang membentuk pekerjaan karyawan dan mereflesikan seberapa baik pegawai memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan”.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis Penelitian

- H1 : Diduga terdapat pengaruh antara kompensasi dengan kinerja karyawan pada PT. Camar Sakti Cilandak – Jakarta Selatan
- H2 : Diduga terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Camar Sakti Cilandak – Jakarta Selatan.
- H3 : Diduga terdapat pengaruh kompensasi dan stres kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Camar Sakti Cilandak-Jakarta Selatan

3. METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode asosiatif. Menurut Sugiyono (2017:37) menyatakan “penelitian asosiatif kuantitatif adalah penelitian yang bertujuan mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih,”. Objek penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Camar Sakti Cilandak – Jakarta Selatan, yang beralamat di Jalan H. Ipin No. 69 Pondok Labu Cilandak - Jakarta Selatan. PT Camar sakti Cilandak – Jakarta Selatan menyediakan data dan

informasi untuk digunakan dalam penelitian ini. Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan PT. Camar sakti Cilandak - Jakarta selatan, yang berjumlah 62 orang. Sample yang digunakan pada PT. Camar Sakti Cilandak – Jakarta Selatan berjumlah 62 orang. Setelah kuesioner diberikan kepada responden, setiap jawaban diberi skor berdasarkan bobot tertentu pada setiap jawaban dengan skala Likert dengan nilai dari 1 hingga 5 untuk setiap jawaban yang diperlukan untuk analisis kuantitatif. Teknik analisis data dengan regresi linier berganda.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Regresi Linier Sederhana

Tabel 1. Hasil Uji Sederhana X1 Terhadap Y

| Model | | Coefficients ^a | | |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients |
| | | B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 39.393 | 5.363 | |
| | Kompensasi | .247 | .128 | .242 |

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Diolah Penulis dengan SPSS ver 26

Berdasarkan hasil Tabel 1 diatas perolehan tersebut dapat diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut: $Y = 39,393 + 0,247 X_1$ Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 39,393 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat kompensasi (X_1) bernilai 0 atau tidak meningkat, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 39,393 Koefisien nilai (b) sebesar 0,247 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah artinya jika kompensasi ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,247 satuan.

Tabel 2. Hasil Uji Sederhana X2 Terhadap Y

| Model | | Coefficients ^a | | |
|-------|-------------|-----------------------------|------------|---------------------------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients |
| | | B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 24.442 | 5.254 | |
| | Stres kerja | .598 | .124 | .529 |

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Diolah Penulis dengan SPSS ver 26

Berdasarkan hasil Tabel 2 diatas perolehan tersebut dapat diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut: $Y = 24,442 + 0,598 X_2$ Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 24,442 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat stres kerja (X_2) bernilai 0 atau tidak meningkat, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 24,442 Koefisien nilai (b) sebesar 0,598 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah artinya jika stres kerja ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,598 satuan.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Tabel Hasil Uji Regresi Linier Berganda

| Model | | Coefficients ^a | | | t | Sig. |
|-------|-------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 15.091 | 6.730 | | 2.242 | .029 |
| | Kompensasi | .231 | .109 | .227 | 2.132 | .037 |
| | Stres kerja | .590 | .120 | .523 | 4.907 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Diolah Penulis dengan SPSS ver 26

Dengan merujuk pada data dalam tabel 3 pada bagian *Unstandardized Coefficients*, kita dapat menyusun suatu persamaan fungsi yang serupa dengan hal ini: $Y = 15,091 + 0,231 X_1 + 0,590 X_2$

- Dengan tetapnya nilai konstanta a pada 15,091, dapat disimpulkan bahwa apabila variabel kompensasi (X_1) dan stres kerja (X_2) tetap atau tidak mengalami perubahan, maka kinerja karyawan (Y) akan memiliki nilai sebesar 15,091 satuan.
- Dengan koefisien sebesar 0,231, dapat disimpulkan bahwa kenaikan satu satuan pada variabel kompensasi (X_1) akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,231 satuan.
- Dengan nilai koefisien (b_2) sebesar 0,590, dapat ditarik kesimpulan bahwa ketika stres kerja (X_2) mengalami peningkatan satu unit, maka kinerja karyawan (Y) juga akan meningkat sebesar 0,590 unit.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis T

Tabel 4. Hasil Uji Parsial (T)

| Coefficients ^a | | | |
|---------------------------|-------------|-------|------|
| Model | | t | Sig. |
| 1 | (Constant) | 2.242 | .029 |
| | Kompensasi | 2.132 | .037 |
| | Stres kerja | 4.907 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Diolah Penulis dengan SPSS ver 26

Dari tabel 4, tergambar bahwa angka T_{hitung} untuk Kompensasi (X_1), Stres Kerja (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y) telah tercatat sebagai berikut :

- Dampak yang signifikan antara kompensasi (X_1) dan kinerja karyawan (Y) telah terbukti dengan nilai yang signifikan sebesar 0,037, lebih kecil dari 0,05.
- Variabel Stres Kerja (X_2) memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih rendah dari 0,05, menandakan adanya pengaruh yang signifikan dari Stres Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Menurut data yang diberikan, variabel kompensasi menunjukkan nilai *thitung* sebesar 2.132 dengan tingkat signifikansi 0,037, sementara nilai *ttabel* adalah 1,67065. Dikarenakan *thitung* lebih besar dari *ttabel* $2.132 > 1,67065$ dan nilai tingkat signifikansi lebih rendah dari 0,05 yaitu $0,037 < 0,05$, dihasilkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel stres kerja memiliki nilai tinggi sebesar 4,907 dengan tingkat signifikansi yang rendah, yakni 0,000, serta nilai *Ttabel* sebesar 1,67065. Karena nilai stres kerja lebih besar dari nilai *Ttabel* yaitu $4,907 > 1,67065$ dan signifikansinya lebih rendah dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, dapat disimpulkan Stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Uji Hipotesis F

Tabel 5. Hasil Uji F (Simultan)

| ANOVA ^a | | | |
|--------------------|------------|--------|-------------------|
| Model | | F | Sig. |
| 1 | Regression | 14.632 | .000 ^b |
| | Residual | | |
| | Total | | |

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan
b. Predictors: (Constant), Stres kerja , Kompensasi

Sumber : Diolah Penulis dengan SPSS ver 26

Dari data dalam tabel 5, hal ini menunjukkan bahwa nilai *fhitung* adalah sebesar 14,632 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Karena *fhitung* lebih besar dari *ftabel* yaitu $14,632 > 3,153$ dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, dapat disimpulkan dari kedua variabel independen, yakni kompensasi (X_1) dan Stres Kerja (X_2), secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji Koefisien Korelasi

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Korelasi X1 terhadap Y

| Model Summary ^b | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .569 ^a | .059 | .043 | 4.49300 |

a. Predictors: (Constant), Kompensasi
b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Diolah Penulis dengan SPSS ver 26

Berdasarkan tabel 6 hasil uji koefisien korelasi yang diperoleh yaitu nilai R sebesar 0,569. Sesuai dengan ketentuan interval koefisien. Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien korelasi berada pada tingkat 0,40 – 0,59 maka tingkat keeratan korelasi antar variabel diartikan sedang.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Korelasi X2 terhadap Y

| Model Summary ^b | | | | |
|---|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .529 ^a | .280 | .268 | 3.92944 |
| a. Predictors: (Constant), Stres kerja | | | | |
| b. Dependent Variable: Kinerja karyawan | | | | |

Sumber : Diolah Penulis dengan SPSS ver 26

Berdasarkan tabel 7 hasil uji koefisien korelasi yang diperoleh yaitu nilai R sebesar 0,529. Sesuai dengan ketentuan interval koefisien. Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien korelasi berada pada tingkat 0,40 – 0,59 maka tingkat keeratan korelasi antar variabel diartikan sedang.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Korelasi X1 dan X2 terhadap Y

| Model Summary ^b | | | | |
|---|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .576 ^a | .332 | .309 | 3.81821 |
| a. Predictors: (Constant), Stres kerja , Kompensasi | | | | |
| b. Dependent Variable: Kinerja karyawan | | | | |

Sumber : Diolah Penulis dengan SPSS ver 26

Berdasarkan tabel 8 hasil uji koefisien korelasi yang diperoleh yaitu nilai R sebesar 0,576. Sesuai dengan ketentuan interval koefisien. Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien korelasi berada pada tingkat 0,40 – 0,59 maka tingkat keeratan korelasi antar variabel diartikan sedang.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²) X₁ Terhadap Y

| Model Summary ^b | | | | |
|---|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .569 ^a | .509 | .043 | 4.49300 |
| a. Predictors: (Constant), Kompensasi | | | | |
| b. Dependent Variable: Kinerja karyawan | | | | |

Sumber : Diolah Penulis dengan SPSS ver 26

Dari informasi yang tercantum dalam tabel 9, Didapati nilai R ialah 0,569, sedangkan Koefisien Determinasi (R Square) mencapai 0,509. Kesimpulannya, variabel kompensasi (X₁) berpengaruh sebanyak 50,9% terhadap kinerja karyawan (Y). Sisanya, sekitar 49%, dipengaruhi oleh variabel-variabel yang belum dibahas dalam penelitian ini.

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²) X₂ Terhadap Y

| Model Summary ^b | | | | |
|---|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .529 ^a | .280 | .268 | 3.92944 |
| a. Predictors: (Constant), Stres kerja | | | | |
| b. Dependent Variable: Kinerja karyawan | | | | |

Sumber : Diolah Penulis dengan SPSS ver 26

Dari informasi yang tercantum dalam tabel 10, disimpulkan bahwa nilai R sebesar 0,529 dengan Koefisien Determinasi (R Square) 0,280. Temuan ini menunjukkan bahwa sekitar 28% variasi dalam kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel stres kerja (X₂). Sisanya, sekitar 72%, diduga dipengaruhi oleh faktor lain yang belum terungkap dalam penelitian ini.

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²) X₁ dan X₂ Terhadap Y

| Model Summary ^b | | | | |
|---|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .576 ^a | .332 | .309 | 3.81821 |
| a. Predictors: (Constant), Stres kerja , Kompensasi | | | | |
| b. Dependent Variable: Kinerja karyawan | | | | |

Sumber : Diolah Penulis dengan SPSS ver 26

Dari informasi diatas dalam tabel 11, disimpulkan yaitu kombinasi variabel kompensasi (X_1) dan stres kerja (X_2) memiliki pengaruh sebesar 33,2% terhadap kinerja karyawan (Y). Sebanyak 66,8% sisanya dipengaruhi oleh variabel yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Pembahasan Penelitian

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian regresi linear berganda telah menghasilkan koefisien regresi. Dalam hal ini, kompensasi menunjukkan korelasi positif, yang mengindikasikan bahwa semakin tinggi kompensasi, semakin tinggi juga kinerja karyawan. Analisis statistik parsial menunjukkan hasil signifikan dengan nilai 0,037, yang melebihi nilai ambang signifikansi 0,05. Oleh karena itu, temuan ini mengonfirmasi hipotesis awal bahwa "kompensasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan", sebagai hasil dari bukti empiris yang menegaskan bahwa kompensasi secara langsung berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Penemuan ini konsisten dengan riset sebelumnya yang dipimpin oleh Denok Sunarsi dalam kajiannya yang berjudul "Pengaruh kompensasi, komunikasi dan stres kerja terhadap presentasi kerja karyawan pada PT. Catur Putra Jaya Kota Depok - Jawa Barat" menegaskan bahwa kompensasi dalam kinerja karyawan memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis regresi linear berganda, terungkap bahwa koefisien regresinya menunjukkan hubungan yang kuat. Variabel stres kerja menunjukkan korelasi positif, menandakan bahwa stres kerja berbanding lurus atau searah terhadap kinerja karyawan. Melalui analisis statistik menggunakan Uji T / Uji Parsial, signifikansi ditemukan pada tingkat 0,000, di bawah ambang signifikansi standar sebesar 0,05. Dengan demikian, penelitian ini memvalidasi hipotesis bahwa "Stres kerja secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan", didukung oleh data penelitian yang menunjukkan bahwa Stres kerja juga memberikan kontribusi positif terhadap kinerja karyawan. Temuan dari studi ini senada dengan riset yang telah dilakukan oleh Endang Sugiarti dalam kajiannya berjudul "Pengaruh Stres kerja terhadap kinerja pada PT. PLN (Persero) area bintang tangsel". Temuan tersebut memiliki pengaruh yang cukup kuat berarti ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara stres kerja dan kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dalam analisis ini, penggunaan Uji F / Uji Simultan menunjukkan bahwa R Square, yang mengevaluasi tingkat koefisien determinasi, adalah 0,332, setara dengan 33,2%. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Variabel kompensasi (X_1) dan Variabel stres kerja (X_2) memberikan kontribusi sebesar 33,2% terhadap Variabel kinerja karyawan (Y). Sementara itu, 66,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor tambahan yang tidak diteliti dalam kajian ini, seperti motivasi, disiplin, kepuasan, lingkungan kerja, dan sebagainya.

5. PENUTUP

Berdasarkan temuan dan analisis dari riset yang diperoleh dari PT Camar sakti Jakarta Selatan mengenai penggunaan variabel kompensasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian sebagai berikut :

1. Kompensasi (X_1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Camar sakti Jakarta Selatan. Hal ini dapat dibuktikan melalui hasil Uji analisis regresi linier berganda bahwa persamaan regresi dapat dirumuskan sebagai $Y = 15,091 + 0,231 X_1$, maka hasil ini dapat disimpulkan nilai konstanta sebesar 15,091 nilai ini mengindikasikan bahwa pada saat ini kompensasi ($X_1 = 0$) atau kompensasi bernilai nol tidak meningkat, maka kinerja karyawan (Y) tetap berada pada nilai 15,091. Koefisien regresi bernilai sebesar 0,231 hal ini menunjukkan pengaruh yang searah artinya bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam kompensasi maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,231. Uji t memiliki nilai *thitung* 2.132 dan nilai tabel distribusi 5% 1,67065, maka *thitung* 2.132 > *ttabel* 1,67065 dengan taraf sig. 0,037 < 0,05. Artinya kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Stres Kerja (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Camar sakti Jakarta Selatan. Hal ini terbukti dari hasil Uji regresi linear memiliki nilai persamaan regresi $Y = 15,091 + 0,590 X_2$ maka dapat disimpulkan nilai konstanta sebesar 15,091 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat ini stres kerja (X_2) bernilai nol atau tidak meningkatkan, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 15.091. Koefisien regresi sebesar 0,590 yaitu menunjukkan pengaruh yang searah artinya bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam stres kerja akan mengakibatkan peningkatan kinerja sebesar 0,590. Uji t memiliki nilai *thitung* 4.907 dan nilai tabel distribusi 5%

1,67065, maka $t_{hitung} 4.907 > t_{tabel} 1,67065$ dengan taraf sig. $0,000 < 0,05$. Artinya Stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Kompensasi dan Stres Kerja secara simultan / Bersama-sama memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Camar sakti Jakarta Selatan. Temuan ini dibuktikan melalui hasil uji regresi linier berganda memiliki nilai persamaan regresi $Y = 15,091 + 0,231 X_1 + 0,590 X_2$ maka dapat disimpulkan nilai konstanta sebesar 15,091 diartikan bahwa jika variable kompensasi (X_1) meningkat satu-satuan maka nilai kinerja karyawan (Y) akan meningkat 0,231 satuan dan jika variable Stres kerja (X_2) meningkat satu-satuan maka nilai kinerja karyawan (Y) akan meningkat 0,590 satuan. Uji hipotesis secara simultan Uji F diperoleh $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($14,632 > 3,153$) dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$

6. DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Arikunto, S. (2017). Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik (Revisi IX). Jakarta: Rineka Cipta.
- Bungin, B. (2018). Metodologi penelitian kuantitatif: Komunikasi, ekonomi, dan kebijakan publik serta ilmu-ilmu sosial lainnya. Jakarta: Kencana.
- Darmadi, N. Lilis Suryani. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja karyawan pada PT. Energizer Indonesia. Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang Vol. 2, No. 1 Februari 2022:140 – 148 E-ISSN 2775 – 9687.
- Dayat Hidayat, Eka Maya Sari SC, Jaya Selwan Analisa. Pengaruh kompetensi, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Pt. moranthe Indonesia gemilang. Jurnal ilmiah ilmu Manajemen P-ISSN 2356 - 2005E-ISSN 2598-4950
- Denok Sunarsi (2018) Pengaruh Kompensasi, Komunikasi dan Stres kerja Terhadap Prestasi Kerja karyawan pada PT. Catur Putra Jaya Kota Depok – Jawa Barat. Vol. 1, No.2, Februari 2018 Halaman :133 – 127 ISSN : 2598-9545 & ISSN (online) : 2599-171X Universitas Pamulang.
- Dodi Prasada (2019). Pengaruh pemberian kompensasi dan komitmen organisasional terhadap turnover intention pada karyawan divisi keperawatan eka hospital bsd. ISSN: 2339-0689 (Print), ISSN 2406-8616 (Online) Volume 7, No 1 Juni 2019, (Halaman 55-65).
- Edy, Sutrisno. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: Jakarta, kencana
- Elbadiansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Purwokerto: CV IRDH.
- Endang Sugiarti (2018) Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja pada PT. PLN (Persero) Area Bintaro Tangsel. Jurnal Semarak, Vol. 1, No.2, Juni 2018, Hal (105-114) P-ISSN 2615-6849 E-ISSN 2622-3686.
- Finna Octaviani, Syahrung Agung, Immas Nurhayati Jurnal Ilmiah Swara (2023). Pengaruh Tingkat Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dwi Prima Rezeky. Manajemen, Vol 3 (3) September 2023: 474-480 ISSN: 2775-6076; e-ISSN: 2962-8938.
- Hamali, A. Y. (2018). Pemahaman Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Hanan, M. 2020. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Infomedia Nusantara Agent Tier 1 Komplain Call Center 147 Malang). Jurnal Ilmu Manajemen. Vol 5(2) ISSN: 2621-6957.
- Hasibuan, M.S. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta PT. Bumi Aksara
- Herlina, Vivi. "Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan." *Jurnal Administrasi Nusantara* 3.1 (2020): 46-55.
- Hidayanti, H., Daut, F., Sukwanty, C., Wijaya, G., & Sarawanan, S. (2019). Pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pt karya plasindo eksportir kantong plastik. *Jurnal Manajemen*, 11(2), 150-158.
- Jerry Nelwan Riane Johnly Pio Wehelmina Rumawas (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Gelesong Mandiri Manado. ISSN 2338-9605 Vol.9 No.3
- Kasmir, (2019:184). *Manajemen Sumber Daya Manusia* : Prinsip - Prinsip dan Praktik dalam mengelola Organisasi (2023) PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Kasmir. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) (Edisi ke-5). PT RAJA GRAFINDO PERSADA

- Komarudin Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang (2018). Pengaruh kompensasi Terhadap kinerja karyawan pada PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour), Lebak Bulus – Jakarta Selatan. *J. KREATIF*, Vol. 6, No. 3, Juli 2018 (14-29) ISSN : 2339 0689, E-ISSN : 2406 – 8616.
- Mirdan, Riyan. "Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan." *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi dan Akuntansi*. Vol. 1. 2021.
- Moleong, L. J. (2017). Metodologi penelitian kualitatif. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mujanah, (2019:1) *Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik*. Penerbit: umsu press
- Nugraha, Alvi, and Sri Surjani Tjahjawati. "Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan." *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi* 3.3 (2017): 24-32.
- Sedarmayadi. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2017. Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama. Bandung.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2019). *Research methods for business: A skill-building approach (7th ed.)*. Chichester, UK: John Wiley & Sons.
- Sinamora. (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sri utami, w. i. d. y. a., Dodi Dermawan, and Firmansyah Kusasi. Pengaruh pengalaman kerja, komitmen organisasi, dan stres kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada pt pelindo cabang tanjungpinang. Diss. Universitas Maritim Raja Ali Haji, (2023).
- Sutrisno, Edy. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Swandi, Nurul Fadilla. Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt garama property di jakarta selatan. *Journal of Research and Publication Innovation* 2.3 (2024): 1713-1724.
- Terry, George R dan Leslie W .Rue. 2018. Dasar-Dasar Manajemen, penerjemah G.A Ticoalu. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Veithzal Rivai Zainal, dkk., (2017), *Manajemen Kinerja Untuk Perusahaan dan Organisasi (Cara Tepat dan Mudah Menilai Kinerja dari Teori ke Praktik)*, Edisi Pertama, Fakultas Ekonomika dan Bisnis UGM, Yogyakarta, 55261.
- Veithzal Rivai Zainal, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* .Edisike-7. Depok: PT RAJAGRAFINDO.
- Veritia InovasiP, Memperkuat kinerja karyawan dengan mereduksi faktor stres dan membangun lingkungan kerja yang nyaman. ISSN 2356-2005Jurnal Ilmiah Ilmu ManajemenE-ISSN 2598-4950Vol. 9, No. 2, (December2022)
- Wandari, Ni Komang Ayu. Pengaruh Beban Kerja, Komunikasi, Dan Stres KerjaTerhadap Kinerja Pegawai Non Pns Pada Bagian Umum Setda Kabupaten Gianyar. Diss. Universitas Mahasaraswati Denpasar, (2022).
- Wardani, Windy Gustia et al. "Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Nusantara Sejahtera Raya (cinema xxi) cabang plaza depok." *Jurnal Semarak* 5(2): 137-4
- Windy Gustia Wardani, Marco Rendy Yohanes Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Nusantara Sejahtera Plaza Depok. *Jurnal Semarak*,Vol.5,No.2,JUNI 2022, Hal (137-146)P-ISSN 2615-6849 , E-ISSN 2622-3686