

# **PENGARUH KOMPENSASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SETRA SARI JAKARTA**

**Agung AWS Waspodo**

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta

Email: [awaspodo@gmail.com](mailto:awaspodo@gmail.com)

**Siti Fajar Yanti**

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta

Email: [sfyanti0430@gmail.com](mailto:sfyanti0430@gmail.com)

**Hania Aminah**

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta

Email: [haniaaminah@gmail.com](mailto:haniaaminah@gmail.com)

## ***ABSTRACT***

*The purpose of this research are: 1) To find out the description of compensation, Work stress, and employee performance at PT Setra Sari, 2) To find out the effect of compensation on employee performance at PT Setra Sari, 3) To find out influence of work stress on employee performance at PT Setra Sari, 4) To find out the compensation and job stress can predict of increase employee performance. The sample of this research are 71 employees of PT Setra Sari. Research data retrieval by survey method with questionnaires and the data processed with SPSS version 22. This research using descriptive and explanatory analysis. The results of regression showed that compensation has positive and significant effect on employee performance. While jobs stress has a negative and significant effect on employee performance.*

*Keyword: Compensation, Job Stress, Employee Performance*

## PENDAHULUAN

Di dalam era keterbukaan dan globalisasi yang semakin cepat dalam hal teknologi dan informasi perusahaan dituntut harus mencari sumber daya manusia yang kompeten yakni memiliki kemampuan, pengetahuan, dan sikap yang baik guna mendukung proses pertumbuhan dan perkembangan perusahaan. Perusahaan yang usahanya terus berkembang tidak hanya mengandalkan modal, material, dan mesin yang canggih tetapi perusahaan harus menjadikan karyawan sebagai aset yang penting karena karyawan berperan sebagai pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan serta memiliki keunggulan kompetitif.

Karyawan sebagai aset perusahaan berkontribusi dalam merealisasikan tujuan perusahaan secara efektif yakni tujuan yang dicapai sesuai dengan perencanaan serta efisien bahwa perencanaan tersebut dilaksanakan secara terorganisir. Tingkat keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan dapat dilihat dari kinerja karyawan.

Masalah kinerja karyawan dapat terjadi di berbagai perusahaan tidak terkecuali pada PT Setra Sari. Dalam pencapaian kinerja perusahaan terdapat target dan realisasi pendapatan yang harus di penuhi. Hal ini dapat dilihat pada data berikut ini:

**Tabel 1.Rekap Data Kinerja dan Realisasi Kerjasama dengan *Partner*  
Tahun 2014-2016**

Tahun	Jenis Pelayanan	Target Kerjasama dengan <i>Partner</i>	Realisasi	Pencapaian %
2014	Cleaning Service	20	18	90%
2015	<i>High Level Cleaning</i>	25	17	68%
2016	<i>Pest Termite Control &amp; Fumigation</i>	30	16	53,33%

Sumber: Data internal HRD PT Setra Sari dan data diolah peneliti, 2017

Berdasarkan data diatas.menyatakan bahwa kinerja karyawan selama tiga tahun terakhir terus mengalami penurunan alhasil target yang ditetapkan belum terealisasi secara optimal, sehingga mengindikasikan bahwa kinerja karyawan rendah pada PT Setra Sari. Peranan SDM dalam menciptakan kinerja yang baik bagi PT Setra Sari sangat diperlukan karena merekalah yang akan berhadapan langsung dengan perusahaan-perusahaan (*partner*) dan memberikan jasa sesuai dengan yang dibutuhkan.

Berdasarkan pra riset peneliti menemukan dua faktor tertinggi yang menyebabkan kinerja karyawan adalah kompensasi dan stres kerja, yang diambil dari penyebaran kuesioner pra riset kepada 30 karyawan dari berbagai divisi.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi.Terdapat karyawan yang merasa pemberian kompensasi kurang layak dan adil karena gaji yang diterima tidak sesuai dengan upah minimum DKI Jakarta.Berikut ini adalah Perbandingan Gaji Pegawai PT Setra Sari dengan UMR DKI Jakarta:

**Tabel 2.Perbandingan Gaji Pegawai PT Setra Sari dengan UMR DKI Jakarta**

Tahun	Bagian	UMR DKI	Gaji Karyawan
2014	Pengadaan Umum	Rp 2.400.000	Rp 2.000.000
2015	Pengadaan Umum	Rp 2.700.000	Rp 2.250.000
2016	Pengadaan Umum	Rp 3.100.000	Rp 2.500.000

Sumber: Data diolah peneliti, 2017

Berdasarkan data tersebut, gaji pokok pegawai PT Setra Sari bagian pengadaan umum masih dibawah UMR DKI Jakarta dan hal tersebut dapat diduga menjadi salah satu penyebab karyawan merasa pemberian kompensasi tidak sesuai yang diharapkan serta mampu menyebabkan kinerja menurun. Karyawan juga mengeluhkan pemotongan bonus sebesar 50% apabila dalam kurun waktu 1 tahun tidak mencapai target laba RKAP tahun berjalan.

Selain itu adapun masalah lain yaitu stres kerja karyawan, stres kerja yang dialami karyawan PT Setra Sari bahwa salah satu bentuk karyawan mengalami stres disebabkan karena beban kerja yang tinggi, mereka harus fokus dalam mencapai target yang sudah ditentukan namun tidak diimbangi dengan dukungan dari pemimpin. Sikap dari pemimpin terkesan acuh kepada bawahan dimana apabila pimpinan dapat bersikap bijak dan mendengarkan aspirasi dari karyawan kemungkinan karyawan yang mengalami stres dalam bekerja akan sedikit berkurang hal ini diduga menyebabkan stres kerja di antara karyawan yang juga akan mempengaruhi kinerja mereka.

### **Rumusan Masalah**

1. Bagaimana deskripsi dari kompensasi, stres kerja, dan kinerja karyawan pada PT Setra Sari?
2. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Setra Sari?
3. Apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Setra Sari?
4. Apakah kompensasi dan stres kerja dapat memprediksi kenaikan kinerja karyawan pada karyawan PT Setra Sari?

### **Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui deskripsi tentang kompensasi, stres kerja, dan kinerja karyawan pada PT Setra Sari.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Setra Sari.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Setra Sari.
4. Untuk mengetahui kompensasi dan stres kerja dapat memprediksi kenaikan kinerja karyawan pada karyawan PT Setra Sari.

## **KAJIAN TEORITIK**

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007:153) “kinerja sebagai hasil akhir dari proses tugas tertentu secara terstruktur dan sistematis berdasarkan waktu dan tempat dari karyawan yang bersangkutan”.

Pendapat lain yaitu Supardi (2012: 193) menjelaskan, “kinerja adalah sebuah kualitas dan kuantitas dari hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepadanya”.

Dari beberapa definisi ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan sesuai tanggung jawab yang sudah diberikan perusahaan dalam periode waktu tertentu sebagai penentu tingkat keberhasilan karyawan dalam mencapai tujuan. Dalam melaksanakan tugas hasil kerja yang dicapai individu maupun kelompok harus didasari dengan pertanggung jawaban pekerjaan kepada si pemberi hak dalam hal ini tentu saja pihak instansi atau organisasi tempat karyawan bernaung sesuai dengan norma atau aturan yang telah ditetapkan.

### **Kompensasi**

Menurut Davis dan Wether (2007:278) “kompensasi adalah segala sesuatu apa yang diterima karyawan sebagai pergantian dari apa yang mereka sudah kerjakan, yang diberikan berdasarkan upah perjam atau gaji yang berkala, diatur oleh anggota department personalia yang mengelola kompensasi karyawan”.

Pendapat serupa juga dikemukakan oleh Sastrohadiwiryo (2014:218) “kompensasi merupakan imbalan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan, sebagai pergantian karena sudah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan”. Jika kompensasi yang diberikan perusahaan dikelola dengan baik dan

diberikan layak serta adil sesuai standar kriteria yang sudah ditetapkan maka kompensasi membantu perusahaan mencapai tujuannya dan turut memelihara aset yang dimilikinya.

Berdasarkan pendapat ahli diatas dapat disimpulkan kompensasi adalah imbalan atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan karena karyawan tersebut telah memberikan tenaga, waktu dan pikiran demi kemajuan perusahaan dengan mengedepankan asas keadilan dan kelayakan dalam pemberian kompensasi.

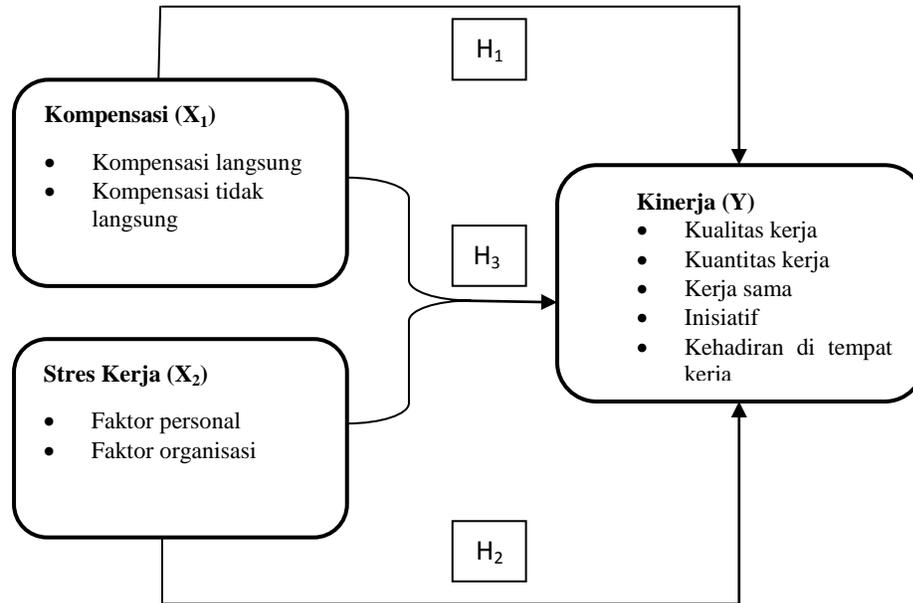
### **Stres Kerja**

Menurut Robbins (2010: 464) dalam Sutrisno menyatakan definisi “stres adalah sebuah tekanan didalam individu untuk memberikan tanggapan terhadap stressor”. Stressor sendiri suatu stimulus yang dapat menyebabkan respon stres antara individu dengan lingkungan, dengan demikian stres harus bisa menyesuaikan diri dengan perubahan dan perbedaan individu dengan lingkungan.

Pendapat lain yaitu Gaol mendefinisikan, “Stres sebagai tekanan, beban, konflik, perasaan panik, perasaan gemuruh, emosi, kemurungan yang menyebabkan hilangnya daya semangat seseorang”. Hilangnya daya semangat dalam proses pelaksanaan kerja akan berdampak pula pada hasil kinerja tersebut.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan stres kerja adalah suatu tekanan dalam diri seseorang atau individu berupa respon positif dan negatif disebabkan oleh faktor dalam diri seseorang maupun lingkungan organisasi. Lingkungan organisasi berkaitan erat dengan pekerjaan seperti banyaknya tugas yang harus dikerjakan, serta menjalin hubungan dengan manager maupun sesama rekan kerja.

## Model Penelitian



**Gambar 1. Model Penelitian**

Sumber: data diolah peneliti, 2017

## Hipotesis

Berdasarkan kajian pustaka dan kerangka pemikiran diatas, maka penjabaran hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis 1

H<sub>0</sub> :Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja laryawan PT Setra Sari.

H<sub>a</sub> :Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Setra Sari.

Hipotesis 2

H<sub>0</sub> :Stres kerja tidak berpengaruh terhadapkinerja karyawan PT Setra Sari.

H<sub>a</sub> :Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Setra Sari.

### Hipotesis 3

H<sub>0</sub>: Kompensasi dan stres kerja tidak dapat memprediksi kenaikan kinerja karyawan.

H<sub>a</sub>: Kompensasi dan stres kerja dapat memprediksi kenaikan kinerja karyawan.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian menggunakan metode deskriptif dan *explanatory* Data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari data primer yang didapatkan melalui wawancara dan kuesioner, sedangkan data sekunder didapatkan dari buku-buku, jurnal dan skripsi dari penelitian terdahulu. Metode pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, dimana seluruh populasi dijadikan responden penelitian. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 71 responden.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **Uji Instrumen**

#### **Uji Validitas**

Validitas dapat diartikan sebagai suatu karakteristik ukuran terkait dengan tingkat pengukuran sebuah kuesioner dalam mengukur secara benar apa yang diinginkan peneliti untuk diukur. Kriteria pengujian validitas adalah jika nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka instrumen valid. Sebaliknya jika nilai  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka instrumen tidak valid dan harus dihilangkan atau diganti.

Uji validitas dilakukan dengan menyebar kuesioner pada sampel diluar sampel yang digunakan dalam penelitian namun memiliki kemiripan kriteria. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel 3 di bawah ini:

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item Sebelum Diuji	Item Tidak Valid	Item Valid
Kinerja Karyawan	12	0	12
Kompensasi	11	0	11
Stres Kerja	12	0	12

Sumber: Data diolah peneliti, 2017

Berdasarkan Tabel 3. hasil uji validitas yang dilakukan pada variabel kinerja karyawan, kompensasi, dan stres kerja tidak mempunyai item pernyataan yang tidak valid, karena  $r_{hitung}$  tiap instrumennya lebih besar dari  $r_{tabel}$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan dalam variabel tersebut valid karena seluruh instrumen telah memenuhi syarat yaitu nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  0.361.

#### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran tetap konsisten jika pengukuran dilakukan dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan itu harus tetap menggunakan alat pengukuran yang sama pula. Kriteria pengujian reliabilitas adalah jika nilai *cronbach's alpha*  $> 0,6$ , maka instrumen reliabel. Sebaliknya jika nilai *cronbach's alpha*  $< 0,6$  maka instrumen tidak reliabel.

Hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel 4.berikut :

**Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Conbrach's Alpha	Keterangan
Kompensasi ( $X_1$ )	0.849	Reliabel
Stres Kerja ( $X_2$ )	0.841	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.849	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti, 2017

Pada Tabel 4. terlihat nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,6$ ; untuk variabel kompensasi, stres kerja, dan kinerja karyawan secara berurutan adalah 0.849, 0.841, 0.849 Instrumen dari ketiga variabel tersebut dinyatakan reliabel.

## Analisis Deskriptif

Deskripsi data adalah hasil pengolahan data mentah variabel penelitian yang dimaksudkan untuk memberikan gambaran umum mengenai penyebaran dan distribusi data. Data yang didapatkan merupakan hasil penelitian melalui kuesioner yang disebar pada sampel 71 karyawan staf PT Setra Sari. Berikut ini merupakan kriteria bobot skor variabel:

**Tabel 5. Bobot Skor Kriteria Variabel**

Variabel	Skor (>62,5%)	Skor (<62,5%)
Kompensasi	Layak	Tidak Layak
Stres Kerja	Rendah	Tinggi
Kinerja	Tinggi	Rendah

Sumber: Data diolah peneliti, 2017

Hasil analisis deskriptif untuk masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel 6. berikut :

**Tabel 6. Hasil Analisis Deskriptif**

	Kinerja Karyawan	Kompensasi	Stres Kerja
Sangat Setuju	1%	1.7%	12.2%
Setuju	9.1%	22.3%	46.2%
Tidak Setuju	49.6%	44.9%	25.5%
Sangat Tidak Setuju	38.9%	30.6%	16.1%

Sumber: Data diolah peneliti, 2017

Pada Tabel 6 dapat dilihat bahwa jawaban yang diberikan responden menggambarkan setiap variabel. Pada variabel kinerja karyawan jawaban yang dipilih responden didominasi oleh kategori tidak setuju dengan persentase sebesar 49.6%. Jika dibandingkan dengan bobot kriteria  $49.6% < 62.5%$  dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan PT Setra Sari termasuk ke dalam kategori rendah.

Pada variabel kompensasi, jawaban yang dipilih responden didominasi oleh kategori tidak setuju dengan persentase sebesar 44.9%. Jika dibandingkan dengan bobot kriteria  $44.9% < 62.5%$ . Dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan termasuk ke dalam kategori rendah.

Sedangkan pada variabel stres kerja, jawaban yang dipilih responden didominasi oleh kategori setuju dengan persentase sebesar 46.2%. Jika

dibandingkan dengan bobot kriteria variabel  $46.2\% < 62.5\%$ .Dapat disimpulkan bahwa stres kerja karyawan PT Setra Sari termasuk ke dalam kategori tinggi.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas data digunakan untuk mengetahui data apakah sudah terdistribusi normal atau tidak. Uji ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dan dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 0.05.

**Tabel 7. Hasil Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		KinerjaKaryawan	Kompensasi	Stres Kerja
N		71	71	71
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	20.7465	21.4648	30.5211
	Std. Deviation	2.52257	3.60092	5.27219
Most Extreme Differences	Absolute	.088	.066	.103
	Positive	.081	.061	.050
	Negative	-.088	-.066	-.103
Kolmogorov-Smirnov Z		.740	.557	.871
Asymp. Sig. (2-tailed)		.643	.915	.433

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Perhitungan SPSS 22.0, 2017

Berdasarkan hasil analisis uji normalitas dengan SPSS dapat dilihat bahwa dengan taraf uji sebesar 5% ( $\alpha = 0,05$ )menunjukkan hasil signifikansi variabel kinerja sebesar 0,643 variabel kompensasi sebesar 0,915 dan stres kerja sebesar 0,433. ketiga angka dari variabel tersebut lebih besar dari 0,05sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel berdistribusi normal sehingga memenuhi syarat dilakukan metode statistik parametrik analisis regresi linear berganda.

#### Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat mempunyai hubungan linear atau tidak secara signifikan. Uji linieritas dilakukan dilakukan dengan mencari persamaan garis regresi variabel kompensasi ( $X_1$ ) dan stres kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan

(Y).Kriteria dalam uji linearitas adalah jika signifikansi (linearity) kurang dari 0,05 maka hubungan diantara dua variabel dinyatakan linear.

**Tabel 8. Hasil Uji Linearitas Antara Variabel Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan**

ANOVA Table			Sum of	Mean		
			Squares	df	Square	F Sig.
Kinerja karyawan *	Between	(Combined)	294.579	16	18.411	6.590 .000
Kompensasi	Groups	Linearity	245.829	1	245.829	87.996 .000
		Deviation from	48.750	15	3.250	1.163 .328
		Linearity				
	Within	Groups	150.857	54	2.794	
	Total		445.437	70		

Sumber: Perhitungan SPSS 22.0, 2017

Berdasarkan hasil uji linieritas antara variabel kompensasi dengan variabel kinerja karyawan pada Tabel 8 diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi *linearity* sebesar 0.000. Artinya, nilai signifikansi tersebut kurang dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa antara kedua variabel tersebut terdapat hubungan yang linear.

**Tabel 9. Hasil Uji Linearitas Antara Variabel Stres Kerja Dengan Kinerja Karyawan**

ANOVA Table			Sum of	Mean		
			Squares	df	Square	F Sig.
Kinerja	Between	(Combined)	203.189	22	9.236	1.830 .041
karyawan	Groups	Linearity	65.363	1	65.363	12.951 .001
* Stres		Deviation	137.826	21	6.563	1.300 .222
Kerja		from				
		Linearity				
	Within	Groups	242.248	48	5.047	
	Total		445.437	70		

Sumber: Perhitungan SPSS 22.0, 2017

Berdasarkan hasil uji linieritas antara variabel stres kerja dengan variabel kinerja karyawan pada Tabel 9 diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi *linearity*

sebesar 0.001. Artinya, nilai signifikansi tersebut kurang dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa antara kedua variabel tersebut terdapat hubungan yang linear.

### Uji Multikolienaritas

Uji multikolienaritas adalah uji untuk mengetahui apakah terdapat model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (variabel independen). Model uji regresi yang baik tidak terjadi multikolienaritas adapun pengambilan keputusan menggunakan SPSS yang dapat dilihat dari *Variance Inflation Factor* (VIF) jika nilai VIF < 10 atau mendekati 1 maka tidak terjadi multikolienaritas.

**Tabel 10. Hasil Uji Multikolienaritas**

Model		Coefficients <sup>a</sup>	
		Collinearity Statistics Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompensasi	.905	1.105
	Stres Kerja	.905	1.105

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Perhitungan SPSS 22.0, 2017

Berdasarkan hasil uji multikolienaritas pada Tabel 9 dengan menggunakan statistik pengolahan data diketahui angka VIF untuk kompensasi sebesar 1.105 dan stres kerja yaitu sebesar 1.105. Nilai VIF dari seluruh variabel bebas adalah kurang dari 10 dan mendekati 1, maka di antara kedua variabel bebas tersebut tidak ditemukan adanya masalah multikolienaritas.

### Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode uji *Spearman's Rho*, yaitu mengkorelasi nilai residual dengan masing-masing variabel bebas. Jika signifikansi kurang dari 0,05 maka terjadi masalah heterokedastisitas.

**Tabel 11. Hasil Uji Heterkedastisitas**

		Correlations		
		Kompensasi	Stres Kerja	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Kompensasi	1.000	-.291	.018
	Correlation Coefficient			
	Sig. (2-tailed)	.	.014	.884
Stres Kerja	Kompensasi	-.291	1.000	-.063
	Correlation Coefficient			
	Sig. (2-tailed)	.014	.	.603
Unstandardized Residual	Kompensasi	.018	-.063	1.000
	Correlation Coefficient			
	Sig. (2-tailed)	.884	.603	.
N		71	71	71

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: Perhitungan SPSS 22.0, 2017

Pada Tabel 11, diketahui korelasi antara kompensasi dengan *unstandardizedresidual* menghasilkan nilai signifikansi 0,884; korelasi antara stres kerja dengan *unstandardized residual* menghasilkan nilai 0.603. Jadi, dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak ditemukan adanya masalah heterokedastisitas hal ini karena nilai signifikansi korelasi lebih besar dari 0.05.

### Uji Hipotesis

#### Hasil Uji Regresi Linear Berganda

#### Hasil Uji t

**Tabel 12. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	12.855	1.994		6.446	.000
	Kompensasi	.484	.058	.690	8.340	.000
	Stres Kerja	-.082	.040	-.170	-2.059	.043

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Perhitungan SPSS 22.0, 2017

#### Hipotesis 1 (H1)

H<sub>0</sub>: Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Setra Sari.

H<sub>a</sub>: Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Setra Sari.

Untuk menguji hipotesis diperlukan t table sebagai pembanding, nilai  $t_{tabel}$  dicari dengan  $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$  (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df)  $n - k - 1$  atau  $71 - 2 - 1$ , dimana  $n$  adalah jumlah sampel dan  $k$  adalah jumlah variabel bebas. Berdasarkan perhitungan tersebut didapatkan  $t_{tabel}$  sebesar 1.995

Berdasarkan Tabel variabel kompensasi memiliki  $t_{hitung}$  sebesar 8.340 dengan demikian  $t_{hitung}(8.340) > t_{tabel}(1.995)$  serta nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$ . Kesimpulan yang dapat diambil dari hipotesis 1 adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Setra Sari. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Umar (2010), Kasenda (2013), Amsar (2014), Akbar (2015), dan Muhammad (2016). Dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa jika pemberian kompensasi layak maka kinerja karyawan akan tinggi, sebaliknya juga begitu jika pemberian kompensasi tidak layak maka kinerja karyawan akan rendah atau menurun. Hal tersebut didukung oleh Handoko (2007: 155) yang mengemukakan apabila kompensasi yang diberikan tinggi akan membantu kinerja karena hal tersebut akan menciptakan semangat kerja didalam diri karyawan, oleh karena itu kompensasi yang tinggi membuat karyawan nyaman dalam melaksanakan tugas didalam perusahaan.

### **Hipotesis 2 (H2)**

$H_0$  : Stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Setra Sari.

$H_a$  : Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Setra Sari.

Pada tabel 12 juga menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel stres kerja sebesar -2.059, serta nilai signifikansi sebesar 0,043. Hal tersebut menunjukkan bahwa  $t_{hitung}(-2.059) > t_{tabel}(1.995)$  dan nilai signifikansi kurang dari 0,05. Hal ini berarti dari hipotesis 2,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saina (2013), Yudson (2014), Anggit (2014).

Berdasarkan penelitian tersebut stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, apabila stres kerja yang dialami karyawan tinggi maka akan mengakibatkan kinerja rendah atau menurun, sebaliknya jika karyawan mengalami stres kerja yang rendah maka kinerja karyawan akan tinggi atau meningkat. Hal tersebut didukung oleh pernyataan Rice dalam Umam (2010: 214) stres kerja lebih banyak merugikan diri karyawan maupun perusahaan alhasil stres kerja tinggi akan berdampak pula pada kurangnya gairah kerja alhasil kinerja akan menurun, selain itu karyawan akan memiliki rasa cemas yang tinggi, dan kebosanan dalam pelaksanaan kerja.

Berdasarkan Tabel 12 dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda untuk hipotesis ketiga seperti berikut ini :

$$Y' = 12.855 + 0.484X_1 - 0.082 X_2$$

Jika variabel kompensasi ditingkatkan sebesar satu satuan dan nilai variabel stres kerja tetap, maka variabel kinerja karyawan akan mengalami kenaikan. Kemudian jika variabel stres kerja ditingkatkan sebesar satu satuan dan nilai variabel kompensasi tetap, maka variabel kinerja karyawan akan mengalami penurunan. Koefisien pada variabel kompensasi bernilai positif, dan variabel stres kerja bernilai negatif artinya terjadi pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

## **Hasil Uji F**

### **Hipotesis 3 (H3)**

H<sub>0</sub>: Kompensasi dan stres kerja tidak dapat memprediksi kenaikan kinerja karyawan.

H<sub>a</sub>: Kompensasi dan stres kerja dapat memprediksi kenaikan kinerja karyawan.

**Tabel 13. Hasil Uji F  
ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	257.548	2	128.774	46.605	.000 <sup>a</sup>
	Residual	187.889	68	2.763		
	Total	445.437	70			

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

Sumber: Perhitungan SPSS 22.0, 2017

Pada Tabel 13 hasil  $F_{hitung}$  yang diperoleh adalah sebesar 46.605. Nilai  $F_{hitung}$  kemudian dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel}$  yang dicari dengan  $\alpha = 5\%$ , dengan  $df1 = k-1$  atau  $3-1 = 2$  dan  $df2 = n-k$  atau  $71-3 = 68$  ( $k =$  jumlah variabel). Menghasilkan  $F_{tabel}$  sebesar 3.132. Berdasarkan perhitungan diatas maka  $F_{hitung}$  ( $46.605$ )  $>$   $F_{tabel}$  ( $3.132$ ) dengan signifikansi Uji F sebesar 0.000 kurang dari 0,05. Dengan hal ini, maka  $H_0$  ditolak dan dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan stres kerja dalam penelitian ini dapat memprediksi kenaikan kinerja karyawan (Y).

### **Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk menjelaskan proporsi variasi dalam variabel terikat (Y) yang dijelaskan oleh variabel bebas secara bersama-sama. Berikut adalah hasil analisis determinasi antara variabel kompensasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 14. Hasil Analisis Koefisien Determinasi R<sup>2</sup>**  
**Model Summary**

Model		R	Adjusted R	Std. Error of
	R	Square	Square	the Estimate
dimension0	1	.760 <sup>a</sup>	.578	1.662

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Kompensasi

Sumber: Perhitungan SPSS 22.0, 2017

Berdasarkan tabel 14 di atas diketahui bahwa nilai *R square* sebesar 0.578 atau 57,8%. Hal ini menunjukkan bahwa 57.8% kinerja karyawan dijelaskan oleh faktor kompensasi dan stres kerja, sedangkan sisanya sebesar 42,2% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai “Pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT setra sari jakarta”, menghasilkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Setra Sari.
2. Stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Kompensasi dan stres kerja dapat memprediksi kenaikan kinerja karyawan.

### **Saran**

1. Perusahaan harus menyesuaikan ketentuan upah minimum regional (UMR) yang sudah ditetapkan oleh pemerintah untuk tahun 2017 yaitu sebesar Rp 3.350.000, serta memperhatikan pemberian insentif dan upah yang layak dan adil.
2. Dalam memperhatikan stres kerja saran yang diberikan untuk PT Setra Sari seperti sebagai atasan harus lebih banyak berkomunikasi dengan bawahan dan mengadakan *family gathering* yang mampu meredakan stres.

3. Perusahaan harus memberikan penghargaan lebih jika terdapat karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik agar mereka lebih semangat lagi dalam bekerja.

## **DAFTAR PUSTAKA**

### **Buku**

Gaol, Jimmy. 2014. *Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik Bisnis*. Jakarta: PT Grasindo.

Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Khaerul Umam. 2010. *Perilaku Organisasi*, (Bandung: CV Pustaka Setia.

Mangkunegara, Anwar. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Raya.

Priyatno, Duwi. 2009. *5 Jam Belajar Olah Data dengan SPSS 17*. Yogyakarta: ANDI,

Subekhi, A dan Jauhar, M. 2012. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Jakarta: Prestasi Pustakarya.

Sugiyono .2014. *Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

### **Jurnal**

Rizal G, Syamsir, dan Chairul Amsar. "Pengaruh Kompensasi dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Marketing PT Hoho Pekanbaru". *Jurnal Jom Fekon*, Vol,1 No. 2, hal.1-21

Alfian Amidhar Akbar. "Pengaruh Kompensi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Cemara Production Surabaya". *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* Vol. 4, No.10, hal.1-19