



**PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI DAN STRES KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT MICKO
INDONESIA TANGGERANG SELATAN**

***THE EFFECT OF COMPENSATION AND WORK STRESS ON EMPLOYEE
WORK PRODUCTIVITY AT PT MICKO INDONESIA
TANGGERANG SELATAN***

Agustian Pertama¹, Dodi Prasada²

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

Email : pertamaagustian24@gmail.com^{1*}, dosen02454@unpam.ac.id²

Article Info

Article history :

Received : 13-08-2025

Revised : 14-08-2025

Accepted : 16-08-2025

Published : 18-08-2025

Abstract

This study aims to determine the effect of Compensation on employee work Productivity, to determine the effect of Job Stress on employee Work Productivity, and to determine the effect of Compensation and Job Stress on employee Work Productivity at PT Micko Indonesia, South Tangerang. The research method used is a quantitative method with a population of 60 respondents where this study is located in the production unit of PT Micko Indonesia, South Tangerang and the sample in this study uses a sampling or saturated sample obtained by 60 respondents. The analysis method used is a simple linear regression test, multiple linear regression test, correlation coefficient, coefficient of determination, partial test (t test) and simultaneous test (F test). The results of the study show that: 1) Compensation has a positive and significant effect on employee work productivity at PT Micko Indonesia, South Tangerang, as evidenced by a simple linear regression test, namely $Y = 13.981 + 0.628X_1$, while the t-count value is $8.616 > t$ -table value of 2.001 with a significance of $0.001 < 0.05$, 2) Work stress has a positive and significant effect on employee work productivity at PT Micko Indonesia, South Tangerang, as evidenced by a simple linear regression test, namely $Y = 8.746 + -0.748X_2$, while the t-count value is $-10.662 > t$ -table value of 2.001 with a significance of $0.000 < 0.05$, and 3) Compensation and work stress have a positive and significant effect on employee work productivity at PT Micko Indonesia, South Tangerang, as evidenced by a multiple linear regression test, namely $Y = 8.002 + 0.224X_1 + -0.577X_2$, while the f-count value is $62.646 > f$ table value 3.16 with significance $0.001 < 0.05$.

Keywords: Compensation, Work Stress, and Work Productivity

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemberian Kompensasi terhadap Produktivitas kerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan, dan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT Micko Indonesia Tangerang Selatan. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif dengan populasi 60 responden yang dimana penelitian ini terdapat pada unit produksi PT Micko Indonesia Tangerang Selatan dan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel sampling atau jenuh yang diperoleh 60 responden. Metode analisi yang digunakan yaitu uji regresi linier sederhana, uji regresi liner berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji F). Hasil penelitian



menunjukkan bahwa: 1) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT Micko Indonesia Tangerang Selatan dibuktikan dengan uji regresi linier sederhana yaitu $Y = 13,981 + 0,628X_1$ sedangkan nilai thitung $8,616 >$ nilai t table $2,001$ dengan signifikan $0,001 < 0,05$, 2) Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT Micko Indonesia Tangerang Selatan dibuktikan dengan uji regresi linier sederhana yaitu $Y = 8,746 + -0,748X_2$ sedangkan nilai thitung $-10,662 >$ nilai t table $2,001$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$, dan 3) Kompensasi dan Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT Micko Indonesia Tangerang Selatan dibuktikan dengan uji regresi linier berganda yaitu $Y = 8,002 + 0,224X_1 + -0,577X_2$ sedangkan nilai fhitung $62,646 >$ nilai f table $3,16$ dengan signifikan $0,001 < 0,05$.

Kata Kunci : Kompensasi, Stres Kerja, dan Produktivitas Kerja.

PENDAHULUAN

Produktif ialah hubungan antara masukan dan keluaran suatu sistem produksi. Produktivitas di tempat kerja adalah pola pikir yang selalu meyakini bahwa kualitas hidup harus lebih baik sekarang daripada kemarin, dan bahwa kualitas hidup harus ditingkatkan di masa mendatang. Karyawan dapat menunjukkan hasil yang sama dengan masukan yang lebih besar jika produktivitas kerja mereka baik, sehingga menghasilkan jumlah yang lebih besar relatif terhadap masukan tersebut. Di sisi lain, produktivitas karyawan yang rendah berarti mereka tidak dapat mencapai tujuan perusahaan atau bahkan mencapai keluaran yang sama

Tabel I. 1
Data Produktivitas Kerja Karyawan PT Micko Indonesia

No	Tahun	Target Produksi	Pencapaian	Persentase Pencapaian
1.	2022	10.000.000/pcs	8.180.000/pcs	81%
2.	2023	10.000.000/pcs	9.380.000/pcs	93%
3.	2024	10.000.000/pcs	7.100.000/pcs	71%

Sumber : Data diolah Peneliti

Berdasarkan data yang disebutkan di atas, produktivitas kerja karyawan PT Micko Indonesia berfluktuasi antara tahun 2022 dan 2024. Pada tahun 2022, produktivitasnya mencapai 81% secara keseluruhan, dan pada tahun 2023, meningkat sebesar 12% menjadi 93%, yang dianggap sebagai produktivitas karyawan yang sangat baik. Namun pada tahun 2024, terjadi penurunan tajam sebesar 22%, sehingga proporsi keseluruhannya turun menjadi 71%. Tingkat stres karyawan yang tinggi pada tahun 2024 berkontribusi terhadap penurunan ini dengan menyebabkan penurunan produksi. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas tenaga kerja PT Micko Indonesia masih perlu ditingkatkan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Data Kompensasi PT Micko Indonesia

Kompensasi	Tahun 2022	Tahun 2023	Tahun 2024	Keterangan
Gaji Pokok	√	√	√	Gaji pokok yang sudah memenuhi standar UMR
BPJS	x	x	x	Tidak diberikan BPJS
Bonus	x	√	√	Bonus atau <i>reward</i> yang diberikan secara tidak menentu
THR	√	√	√	Diberikan THR disetiap tahunnya
Upah Lembur	x	x	x	Tidak diberikan upah lembur

Sumber : Data diolah Peneliti



Data yang disebutkan di atas menunjukkan bahwa remunerasi karyawan PT Micko Indonesia dipengaruhi oleh sejumlah faktor. Ketiadaan BPJS merupakan salah satu faktor paling signifikan, meskipun karyawan memang membutuhkannya. Bonus tidak dijamin setiap tahun, yang dapat menurunkan moral karyawan. Selain itu, kompensasi lembur di luar jam kerja yang ditentukan tidak diberikan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan dari fakta-fakta tersebut bahwa hal ini berkontribusi terhadap menurunnya produktivitas kerja karyawan PT Micko Indonesia..

Tabel 1. 3
Data Pra Suvei Stres Kerja

No	Pernyataan	Jawaban		Jumlah Karyawan	Target Dalam Persentase
		Ya	Tidak		
1	Pekerjaan saya jarang membahayakan fisik saya	80%	20%	20	100%
2	Dalam menjalankan pekerjaan saya dikejar waktu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik	75%	15%	20	100%
3	Saya memperoleh peralatan yang memadai untuk bekerja	70%	30%	20	100%
4	Peran yang saya terima di perusahaan sering bertentangan satu sama lain sehingga membingungkan	60%	40%	20	100%
5	Pekerjaan yang saya lakukan di perusahaan ini tidak sesuai dengan keterampilan saya	50%	50%	20	100%

Sumber : Data diolah Peneliti

Data yang disebutkan di atas menunjukkan bahwa stres kerja karyawan PT Micko Indonesia dipengaruhi oleh sejumlah faktor. Pekerjaan yang saya lakukan di perusahaan ini tidak sesuai dengan keahlian saya merupakan salah satu pertimbangan yang paling berpengaruh, dengan 50% responden menjawab ya dan 50% menjawab tidak.

KAJIAN PUSTAKA

1. Kompensasi

Menurut Kadarisman (2018:4) menyatakan bahwa Kompensasi adalah seluruh imbalan yang diteriupara karyawan sebagai pengganti jasa yang telah diberikan. Pada dasarnya terdapat dua cara untuk membuat pembayaran keuangan kepada karyawan, yaitu pembayaran langsung adalah pembayaran dalam bentuk upah, gaji, insentif dan bonus, sedangkan pembayaran tidak langsung adalah pembayaran dalam bentuk tunjangan-tunjangan keuangan seperti asuransi.

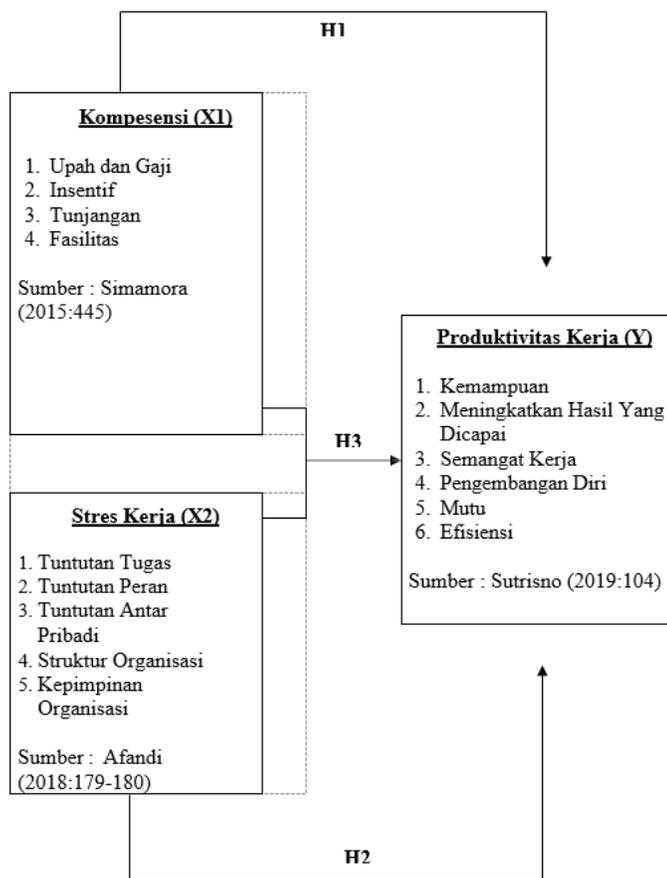
2. Stres Kerja

Menurut Mangkunegara (2019:157) mengartikan “Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari simptom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan”.



3. Produktivitas

Menurut Kussrianto dalam Sutrisno (2017:102), mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya serta efektif dan efisien



Gambar 2. 1
Kerangka Berpikir

METODE PENELITIAN

Jenis yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Menurut Sugiyono (2018:13) data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan *positivistic* (data konkrit), data penelitian berupa angka – angka yang diukur menggunakan statistik sebagai alat uji perhitungan berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan

**HASIL DAN PEMBAHASAN****1. Uji Instrumen****a. Uji Validitas**

Tabel 4. 8
Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi

No	Pertanyaan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	Saya sudah menerima gaji sesuai dengan pekerjaan	0,722	0,254	Valid
2	Saya puas dengan struktur dan skala upah yang diterapkan di perusahaan ini	0,842	0,254	Valid
3	Menurut saya kenaikan gaji yang diberikan perusahaan sudah adil dan transparan	0,774	0,254	Valid
4	Menurut saya kenaikan gaji yang diberikan perusahaan sudah adil dan transparan	0,825	0,254	Valid
5	Saya merasa insentif yang diberikan perusahaan sudah adil dan sesuai dengan pencapaian kerja	0,882	0,254	Valid
6	Insentif yang saya terima dalam produktivitas kerja sudah mencapai target kerja	0,758	0,254	Valid
7	Saya merasa mekanisme pemberian insentif di perusahaan sudah transparan dan mudah dipahami	0,828	0,254	Valid
8	Saya merasa penilaian terhadap jenis dan jumlah tunjangan yang diberikan perusahaan sudah efektif Tunjangan yang saya terima sudah memenuhi kebutuhan dasar dan tambahan	0,784	0,254	Valid
9	Fasilitas yang disediakan perusahaan (seperti ruang kerja, peralatan, dan fasilitas pendukung lainnya) sudah memadai untuk menunjang pekerjaan saya	0,752	0,254	Valid
10	Fasilitas yang diberikan perusahaan membantu meningkatkan produktivitas kerja saya	0,778	0,254	Valid

Sumber : Data diolah Peneliti, 2025

Semua pertanyaan untuk variabel Kompensasi berstatus valid, seperti yang ditunjukkan pada tabel 4.8 di atas, karena nilai r hitung (Korelasi Item Terkoreksi-Total) $>$ r tabel sebesar 0,254. Hasil perhitungan menggunakan perangkat lunak SPSS di atas menunjukkan bahwa setiap item dalam pernyataan variabel Kompensasi dievaluasi memiliki r hitung yang lebih besar daripada nilai dalam tabel r (r hitung $>$ r tabel). Nilai r tabel adalah 0,254, yang dapat diperoleh dengan menggunakan perhitungan $(n-2) = 60-2 = 58$ pada tingkat signifikansi 5%.



Tabel 4. 9
Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja

No	Pertanyaan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	Beban tugas yang saya terima sesuai dengan izin atau kompensasi yang diberikan	0,509	0,254	Valid
2	Izin tugas yang saya terima membantu mengurangi tekanan kerja yang saya alami	0,732	0,254	Valid
3	Saya merasa peran dan tanggung jawab dalam pekerjaan sehari-hari sudah sesuai pekerjaan	0,777	0,254	Valid
4	Saya merasa tekanan kerja akibat tuntutan yang harus dijalankan	0,708	0,254	Valid
5	Saya merasa konflik atau ketegangan dengan rekan kerja atau atasan dapat mengganggu konsentrasi	0,658	0,254	Valid
6	Saya merasa hubungan antarpribadi di tempat kerja mempengaruhi tingkat stres	0,706	0,254	Valid
7	Saya merasa struktur organisasi di tempat kerja sudah jelas dan memudahkan pelaksanaan tugas	0,792	0,254	Valid
8	Saya merasa struktur organisasi saat ini mendukung komunikasi dan koordinasi yang efektif	0,748	0,254	Valid
9	Saya merasa gaya kepemimpinan atasan dapat mengurangi tekanan dan stres kerja sudah sangat efektif	0,780	0,254	Valid
10	Saya merasa didukung dan dihargai oleh pimpinan dalam menghadapi tantangan pekerjaan	0,793	0,254	Valid

Sumber : Data diolah Peneliti, 2025

Karena nilai r hitung (Korelasi Item Terkoreksi-Total) $>$ r tabel 0,254, terlihat dari tabel 4.9 di atas bahwa setiap pertanyaan untuk variabel Stres Kerja berstatus valid. Semua item pernyataan untuk variabel Stres Kerja dievaluasi memiliki r hitung yang lebih besar daripada nilai r tabel (r hitung $>$ r tabel), sesuai dengan hasil perhitungan menggunakan perangkat lunak SPSS di atas. Dengan tingkat signifikansi 5%, nilai r tabel adalah 0,254, yang ditentukan menggunakan rumus $(n-2) = 60-2 = 58$

Berdasarkan tabel 4.10 berikut, dapat dilihat bahwa semua pertanyaan untuk variabel Produktivitas Kerja berstatus valid, karena nilai r hitung (Korelasi Item-Total yang Dikoreksi) $>$ r tabel sebesar 0,254. Hasil perhitungan dengan program SPSS di atas dapat dilihat bahwa semua item pernyataan variabel Produktivitas Kerja dinilai memiliki r hitung lebih besar daripada nilai r tabel (r hitung $>$ r tabel). Nilai r tabel diperoleh dengan rumus $(n-2) = 60-2 = 58$ dengan tingkat signifikansi (5%) sehingga nilai r tabel sebesar 0,254



Tabel 4. 10
Hasil Uji Validitas Variabel produktivitas Kerja

No	Pertanyaan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	Keterampilan komunikasi yang saya miliki mendukung pencapaian target kerja	0,652	0,254	Valid
2	Saya merasa memiliki keterampilan yang cukup untuk menyelesaikan tugas-tugas dengan baik	0,808	0,254	Valid
3	Saya merasa hasil kerja Anda sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan	0,751	0,254	Valid
4	Saya merasa semangat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sehari-hari	0,873	0,254	Valid
5	Saya merasa termotivasi untuk terus meningkatkan produktivitas perusahaan	0,733	0,254	Valid
6	Saya mengikuti pelatihan atau kegiatan pengembangan diri yang disediakan perusahaan	0,838	0,254	Valid
7	Saya merasa pengembangan diri yang saya lakukan berdampak positif pada produktivitas kerja	0,828	0,254	Valid
8	Saya selalu berusaha menjaga standar mutu dalam setiap pekerjaan yang saya lakukan	0,866	0,254	Valid
9	Saya merasa dalam mengatur waktu untuk menyelesaikan pekerjaan sudah sesuai dengan standar pekerjaan	0,776	0,254	Valid
10	Saya merasa mampu menyelesaikan pekerjaan dengan sumber daya yang tersedia tanpa pemborosan	0,596	0,254	Valid

Sumber : Data diolah Peneliti, 2025

b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4. 11
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Keputusan
1	Kompensasi	0,943	Reliabel
2	Stres Kerja	0,899	Reliabel
3	Produktivitas Kerja	0,926	Reliabel

Sumber : Data diolah Peneliti, 2025

Nilai *Cronbach Alpha* untuk variabel kompensasi, stres kerja, dan produktivitas kerja ditunjukkan pada tabel uji reliabilitas 4.11 di atas. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa semua data variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dipercaya. Hasilnya, instrumen untuk kompensasi, stres kerja, dan produktivitas memiliki koefisien reliabilitas masing-masing sebesar 0,943, 0,899, dan 0,926. Karena nilai *Cronbach Alpha* untuk ketiga variabel tersebut lebih tinggi dari 0,600, ketiga instrumen tersebut dianggap kredibel



2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 4. 12
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	
N		60	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	2.97215982	
Most Extreme Differences	Absolute	.081	
	Positive	.081	
	Negative	-.077	
Test Statistic		.081	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.412	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.399
		Upper Bound	.424

Sumber : Data diolah Peneliti, 2025

Nilai signifikansi *Asymp.Sig (2-tailed)* adalah 0,200, yang lebih tinggi dari 0,05, menurut keluaran SPSS pada Tabel 4.12. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal berdasarkan proses pengambilan keputusan uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* yang telah disebutkan sebelumnya. Dengan demikian, asumsi atau kriteria normalitas model regresi telah terpenuhi.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 13
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF
Kompensasi	0,352	2,844
Stres Kerja	0,352	2,844

Sumber : Data diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada Tabel 4.13, nilai toleransi variabel kompensasi adalah 0,352 dan nilai stres kerja adalah 0,352, keduanya kurang dari 1, serta nilai Variance Inflation Factor (VIF) variabel kompensasi adalah 2,844 dan nilai stres kerja adalah 2,844, keduanya kurang dari 10. Oleh karena itu, dapat dikatakan tidak terdapat interferensi multikolinearitas pada model regresi ini

c. Uji Autokorelasi

Tabel 4. 15
Hasil Uji Autokorelasi dengan *Durbin Watson (DW-test)*

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.829 ^a	.687	.676	3.41895	2.230

Sumber : Data diolah Peneliti, 2025



Tabel 4.15 menampilkan hasil uji autokorelasi Durbin Watson, yang menunjukkan 2,230. Karena data berada dalam rentang 1.560-2.450, tidak terdapat autokorelasi

d. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 16
Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	
	B	Std. Error	Beta	t		
1	(Constant)	5.490	1.686		3.257	.002
	x1	.023	.067	.074	.342	.734
	x2	-.106	.077	-.298	-1.377	.174

Sumber : Data diolah Peneliti, 2025

Model uji Glejser menghasilkan probabilitas signifikansi (Sig.) sebesar 0,734 untuk variabel Kompensasi dan probabilitas signifikansi (Sig.) sebesar 0,174 untuk variabel Stres Kerja, yang keduanya >0,05, berdasarkan hasil uji pada Tabel 4.16. Oleh karena itu, data ini layak digunakan sebagai data penelitian karena model regresi tidak menunjukkan heteroskedastisitas

3. Analisis Regresi Linear

Tabel 4. 19
Hasil Uji Regresi Linier Berganda Variabel Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.002	2.637		3.035	0.004
	stres	-0.577	0.120	-0.599	-4.792	0.000
	kompensasi	0.224	0.105	0.267	2.140	0.037

a. Dependent Variable: produktivitas

Sumber : Data diolah Peneliti, 2025

- a. Variabel dependen (y) akan sama dengan 8,002 jika variabel independen (x1 dan x2 = 0) tetap tidak berubah, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai konstanta a sebesar 8,002
- b. Variabel Kompensasi (x1) memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,224. Dengan demikian, peningkatan kompensasi sebesar satu nilai akan menghasilkan peningkatan produktivitas kerja sebesar 0,224
- c. Variabel Stres Kerja (x2) memiliki koefisien regresi negatif sebesar -0,577. Dengan demikian, produktivitas kerja akan turun sebesar -0,577 jika stres kerja meningkat sebesar 1 nilai.

4. Uji Koefisien Determinasi

Tujuan analisis koefisien determinasi adalah untuk mengetahui besarnya proporsi derajat pengaruh parsial dan simultan variabel bebas terhadap variabel terikat



Tabel 4. 22
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Variabel Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.829 ^a	.687	.676	3.41895

Sumber : Data diolah Peneliti, 2025

Dapat disimpulkan dari tabel 4.22 bahwa tingkat pengaruh variabel kompensasi dan stres terhadap produktivitas adalah 0,687, atau 68,7%, berdasarkan nilai koefisien r kuadrat (r²) sebesar 0,687

5. Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 4. 23
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Variabel Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja

Correlations			
		kompensasi	produktivitas
kompensasi	Pearson Correlation	1	.749**
	Sig. (2-tailed)		<.001
	N	60	60
produktivitas	Pearson Correlation	.749**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	
	N	60	60

Sumber : Data diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.23 di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,492, yang berpedoman pada tabel 3.5 dapat di simpulkan nilai tersebut berada pada interval 0,400 - 0,599 dapat di artikan Variabel budaya kerja (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki hubungan yang sedang

6. Koefisien Determinasi

Tabel 4. 25
Hasil Uji Koefisien Korelasi Variabel Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Model Summary						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	.829 ^a	.687	.676	3.41895	.687	62.646

Sumber : Data diolah Peneliti, 2025

Koefisien korelasi antara kompensasi dan stres kerja adalah 0,829, sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 4.25. Berdasarkan pedoman interpretasi, nilai korelasi ini berada di antara 0,800 dan 1,000, yang menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara kompensasi dan stres terhadap produktivitas



7. Uji Hipotesis

Tabel 4. 26
Hasil Uji t Parsial Variabel Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.981	2.727		5.126<,001
	kompensasi	.628	.073	.749	8.616<,001

Sumber : Data diolah Peneliti, 2025

Tabel 4.26 menunjukkan bahwa hasil uji-t menunjukkan nilai signifikansi hubungan antara kompensasi dan produktivitas kerja sebesar $0,001 < 0,05$, dan nilai t hitung sebesar $8,616 >$ nilai t tabel sebesar $2,001$. Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja

Tabel 4. 27
Hasil Uji t Parsial Variabel Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.746	2.693		3.248
	x2.2	-0.784	0.074	-0.814	-10.663

Sumber : Data diolah Peneliti, 2025

Sesuai dengan tabel 4.27 yaitu uji t menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh Stres kerja terhadap Produktivitas kerja adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $-10,662 >$ nilai t table $2,001$ maka H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh Stres kerja terhadap Produktivitas kerja secara signifikan

Tabel 4. 28
Hasil Uji F Parsial Variabel Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1464.563	2	732.282	62.646<,001 ^b
	Residual	666.287	57	11.689	
	Total	2130.850	59		

Sumber : Data diolah Peneliti, 2025

Dari tabel 4.28 dapat diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh kompensasi dan stress kerja terhadap produktivitas kerja adalah $0,001 < 0,05$ dan f hitung $62,646 >$ nilai f table $3,16$ hal tersebut membuktikan bahwa h_0 ditolak dan h_a diterima artinya terdapat pengaruh kompensasi dan stress kerja terhadap produktivitas kerja secara signifikan

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan penelitian yang telah dilakukan, maka terdapat beberapa kesimpulan diantaranya adalah:

1. Di PT Micko Indonesia, Tangerang Selatan, kompensasi memiliki dampak positif dan substansial terhadap produktivitas kerja. Hasil uji-t menunjukkan nilai t hitung sebesar $8,616 >$ nilai t tabel sebesar $2,001$ dan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Akibatnya, H_0



- ditolak dan H1 diterima, yang menunjukkan bahwa gaji memiliki dampak besar pada produktivitas di tempat kerja.
2. Di PT Micko Indonesia, Tangerang Selatan, stres kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil uji-t menunjukkan nilai t hitung sebesar $-10,662 >$ nilai t tabel sebesar 2,001 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, H0 ditolak dan H2 diterima, yang menunjukkan bahwa stres kerja memiliki dampak besar terhadap produktivitas
 3. Di PT Micko Indonesia, Tangerang Selatan, kompensasi dan stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil uji F menunjukkan bahwa H0 ditolak dan H3 diterima, yang menunjukkan bahwa kompensasi dan stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Nilai F hitung sebesar $62,646 >$ nilai F tabel sebesar 3,16, dan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$

DAFTAR PUSTAKA

- A. (2015). Sumber Daya Manusia Perusahaan Cetakan keduabelas. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Yogyakarta: Deepublish.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator*. Yogyakarta: Deepublish.
- Agustini, N. K. I., & Dewi, A. S. K. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(1), 231-258.
- Agustini, N. K. I., & Dewi, A. S. K. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(1), 231-258.
- Alfabeta. Firmansyah, M. (2018). *Prilaku Konsumen (Sikap dan Pemasaran)*. Yogyakarta: Deepublish.
- Ariansah, S., & Wahyuningsih, S. (2023). Pengaruh stres kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (di PT. Megasari Makmur 1 Bagian Produksi). *Journal on Education*, 5(4), 16614-16621.
- Arikunto. (2015). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta:
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Cahya, Agus Dwi, Ocsalino Damare, and Catur Harjo. "Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Warung Padang Upik." *Jurnal Daya Saing* 8.2 (2022): 153-158.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung:
- Firmansyah, R., & Mahardika, A. (2018). *Manajemen: Konsep dan Aplikasi*. Jakarta: Media Discourse.
- Flippo, E. B. (2018). *Personnel Management*. New Delhi: McGraw-Hill Education.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8) Cetakan ke VIII*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, I. (2017). *Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi Program AMOS 24*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin, J. (2016). *Customer Loyalty : Menumbuhkan & Mempertahankan Kesetiaan Pelanggan*, Terj. Dwi Kartini Yahya. Jakarta: Erlangga.
- Guruh, M., Budiman, S., Sabina, F., & Suntari, E. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Idea Solusi Indonesia (Erigo) Kantor Pusat Tangerang. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 8(1), 956-961.
- Hadji Kalla Cabang Palu." *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT)* 5.3 (2019): 320-329.



- Hamali, A. Y. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hellriegel, D., Slocum, J. W., Ningrat, R. S., & Mulyana, A. (2022). *Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hery. (2018). *Manajemen: Teori dan Praktik Bisnis Kontemporer*. Jakarta: Grasindo.
- Ismartaya, I. (2023). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada karyawan PT. ABC. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata dan Perhotelan*, 2(3).
- Ismartaya, I. (2023). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada karyawan PT. ABC. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata dan Perhotelan*, 2(3).
- Izzah, N., & Ardiani, I. (2016). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada mechanical division pt mulia makmur elektrikatama. *Majalah Ilmiah Bijak*, 13(2), 210-222.
- Izzah, N., & Ardiani, I. (2016). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada mechanical division pt mulia makmur elektrikatama. *Majalah Ilmiah Bijak*, 13(2), 210-222.
- Izzah, N., & Ardiani, I. (2016). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada mechanical division pt mulia makmur elektrikatama. *Majalah Ilmiah Bijak*, 13(2), 210-222.
- JORAPI : Journal of Research and Publication Innovation. 2.1 (2019) : 589-600. Siska, Adilla Juita, M. Teguh Fadillah. "Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Karya Abadi Pratama Bukittinggi."
- JORAPI : Journal of Research and Publication Innovation. 2.1 (2024) : 91-99. Sari, Rosita. Jeni Andriani. "Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BFI Finance Indonesia TBK Divisi
- Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana 8.3 (2020). 22-34 Nancy, Astrit, Harnida Wahyuni Adda, and Mohammad Ali Murad. "Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.
- Jurnal Sosial dan Ilmu Ekonomi. 7.2 (2022) : 103-114. Suci, Shella Aprianti, Donny Dharmawan. "Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Dwigunatama Rintis Prima." *Jurnal Ekonomi dan Industri*. 23.3 (2022) : 547-556.
- Kadarisman, M. (2018). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kartika, K., & Prabowo, B. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Putra Abadi Jaya Mandiri Tangerang Selatan. *Spectrum: Multidisciplinary Journal*, 1(4), 285-297.
- Larasati, R. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (mengutip Simamora). Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Mahsun, M. (2016). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta. Mangkunegara,
- Malayu S.P. Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.



- Masniadi, R., & Rizqi, R. M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Biaya Kerja, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Pada Produktivitas Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis (EK dan BI)*, 5(2), 410-418.
- Masniadi, R., & Rizqi, R. M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Biaya Kerja, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Pada Produktivitas Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis (EK dan BI)*, 5(2), 410-418.
- Mohammad, Komarudin, and Nuridin. "Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pedagang Unggul Indonesia (X-SELL)."
- Nurdiansyah, H., & Rahman, A. (2019). *Pengantar Ilmu Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Panggabean, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Prasada, D., & Kristianti, L. S. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pratama Mega Kencana. *JIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 4(4), 272-278.
- Riduwan, & Sunarto. (2017). *Pengantar Statistika Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Komunikasi, Ekonomi*. Bandung: Alfabeta.
- Riduwan. (2015). *Dasar-Dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Rineka Cipta. Darmadi, Hamid. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Sosial*. Bandung: Rineka Cipta.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Salsabila, Zahrani. Siska Yunanti. "Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Non PNS Pada Kantor Kecamatan Setukota Tangerang Selatan".
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryani, N., & Yoga, G. (2018). *Dasar-Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Media Pressindo.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi ke-7)*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi ke-7)*. Jakarta: Kencana.
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2018). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Syahrul Amsari, & Barus, D. S. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Modern*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Teleoperation Cabang Cisauk Kabupaten Tangerang."
- Thalibana, Y. B. W. (2022). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen*, 1(4), 01-09.
- Trirahayu, D., & Hendratni, T. W. (2023). Pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Reasuransi Nasional Indonesia. *JIMP: Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila*, 3(1), 70-83.
- Widodo, S. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wirawan (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.