



**PENGARUH KOMPENSASI KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT NIKI HARDA SENTOSA
TANGERANG**

***THE EFFECT OF WORK COMPENSATION AND WORK STRESS ON
EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT NIKI HARDA SENTOSA
TANGERANG***

Reski Budi Prihatin¹, Raden Yeti Sumiaty²

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

Email: reskibudip651@gmail.com^{1*}, dosen02250@unpam.ac.id²

Article Info

Article history :

Received : 04-08-2025

Revised : 05-08-2025

Accepted : 07-08-2025

Published : 10-08-2025

Abstract

This study aims to determine the effect of Work Compensation and Job Stress on Employee Performance at PT Niki Harda Sentosa Tangerang partially or simultaneously. The method used is quantitative. The research sample amounted to 52 respondents. Data analysis using linear regression analysis, multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis, hypothesis testing, and simultaneous testing. The results of this study are: 1) work compensation has a significant effect on employee performance. Based on the simple linear regression equation, namely $Y = 11.246 + 0.653 X_1$, the correlation coefficient value or the level of relationship between the independent variable and the dependent variable is obtained at 0.555, meaning that it has a moderate relationship. And based on the value of the coefficient of determination or the contribution of its simultaneous influence of 29.4% which is influenced by work compensation, and the remaining 70.6% is influenced by other factors. 2) work stress has a significant effect on employee performance. Based on the simple linear regression equation, namely $Y = 32,838 + -0,020 X_2$, the correlation coefficient value or the level of relationship between the independent variable and the dependent variable is obtained at 0.957, meaning that it has a very strong relationship. As well as based on the value of the coefficient of determination or the contribution of its simultaneous influence of 91.4% which is influenced by work stress, and the remaining 8.6% is influenced by other factors. 3) Work compensation and work stress have a significant effect on employee performance. Based on the simple linear regression equation, namely $Y = 11,466 + 0,653 X_1 + -0,012 X_2$, the correlation coefficient value or the level of relationship between the independent variable and the dependent variable is obtained at 0.599, meaning that it has a moderate relationship. And based on the value of the coefficient of determination or the contribution of its influence simultaneously of 91.2% which is influenced by work compensation and work stress and the remaining 8.8% is influenced by other factors

Keywords: Work Compensation, Work Stress, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Niki Harda Sentosa Tangerang secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan kuantitatif. Sampel penelitian berjumlah 52 responden. Analisis data menggunakan analisis regresi linier,



analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, uji hipotesis, dan uji simultan. Hasil penelitian ini yaitu : 1) kompensasi kerja berpengaruh cukup signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan persamaan regresi linear sederhana yaitu $Y = 11,246 + 0,653 X_1$, nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,555 artinya memiliki hubungan yang sedang. Serta berdasarkan nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 29,4% yang dipengaruhi oleh kompensasi kerja, dan sisanya sebesar 70,6% dipengaruhi oleh faktor lain. 2) stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan persamaan regresi linear sederhana yaitu $Y = 32,838 + -0,020 X_2$, nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,957 artinya memiliki hubungan yang sangat kuat. Serta berdasarkan nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 91,4% yang dipengaruhi oleh stres kerja, dan sisanya sebesar 8,6% dipengaruhi oleh faktor lain. 3) kompensasi kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan persamaan regresi linear sederhana yaitu $Y = 11,466 + 0,653 X_1 + -0,012 X_2$, nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,599 artinya memiliki hubungan yang sedang. Serta berdasarkan nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 91,2% yang dipengaruhi oleh kompensasi kerja dan stres kerja serta 8,8% sisanya dipengaruhi faktor lain

Kata Kunci : Kompensasi Kerja, Stres Kerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Fenomena kompensasi dan stres kerja pada PT Niki Harda Sentosa Tangerang yaitu adanya kompensasi yang tidak sesuai: ketika perusahaan tidak memberikan kompensasi yang sesuai dengan beban kerja atau kinerja karyawan, hal ini dapat menyebabkan ketidakpuasan dan stres pada karyawan. Stres kerja yang tinggi: stres kerja dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti beban kerja yang berlebihan, deadline yang ketat, atau lingkungan kerja yang tidak mendukung. Contohnya, jika seorang karyawan harus bekerja lembur setiap hari untuk menyelesaikan tugas-tugas yang menumpuk. Dampak pada kinerja karyawan: stres kerja dan kompensasi yang tidak sesuai dapat memengaruhi kinerja karyawan. Contohnya, karyawan yang stres dan tidak puas dengan kompensasi mungkin menjadi kurang produktif, memiliki tingkat absensi yang tinggi, atau bahkan meninggalkan perusahaan.

Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Kinerja karyawan juga bisa diartikan sebagai kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaan sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya selama suatu periode waktu. Kinerja karyawan dapat mengalami penurunan, hal ini terjadi disebabkan karena kerap kali karyawan sering menunda pekerjaan sehingga terjadi penumpukan diakhir. Hal seperti ini sering kali berakibat pada keterlambatan dan tidak terselesaikan target pekerjaan yang telah di tentukan. Dibawah ini merupakan data hasil kinerja karyawan di PT Niki Harda Sentosa Tangerang yang dijabarkan dalam tabel sebagai berikut :



Tabel 1.1
Data Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT Niki Harda Sentosa Tangerang
Tahun 2022-2024

No	Komponen Penilaian	Pernyataan	Jumlah Pencapaian Pengukuran			
			Target	Capaian		
			2022	2023	2024	
1	Kualitas	Karyawan disetiap bagian memiliki <i>jobdesk</i> yang sesuai dengan keahlian	> 90%	85%	84%	89%
2	Kuantitas	Karyawan bisa mencapai target dari perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya		86%	84%	92%
3	Keandalan	Karyawan bisa mempriori-taskan pekerjaan yang penting untuk selesai terlebih dahulu		86%	83%	87%
4	Sikap	Semua karyawan tunduk dan patuh terhadap ketentuan perusahaan dalam berbicara dan bersikap		82%	88%	91%
Rata-Rata			84.75%	84.75%	89.75%	

Sumber: PT Niki Harda Sentosa Tangerang, 2025

Berdasarkan tabel 1.1 di atas, terlihat penilaian kinerja karyawan pada PT Niki Harda Sentosa Tangerang dari tahun 2022-2024 masih berada dibawah target realisasi yang sudah ditetapkan perusahaan, dimana rata-rata dari 5 komponen penilaian tahun 2022 yaitu sebesar 84,8%, tahun 2023 yaitu sebesar 84,4%, dan tahun 2024 yaitu sebesar 89,2%. Walaupun pada tahun 2024 mengalami kenaikan dalam semua komponen penilaian, namun hal itu masih dirasa kurang, karena masih belum memenuhi target yaitu sebesar >90%. Hal itu bisa jadi disebabkan oleh kompensasi kerja dan manajemen stres kerja yang masih kurang tertangani dengan baik sehingga kinerja karyawan menjadi tidak maksimal

Tabel 1.2
Pra-Survei Mengenai Kompensasi Kerja Pada
PT Niki Harda Sentosa Tangerang

No	Indikator	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
1	Upah dan Gaji	Gaji yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan kinerja karyawan	8	7
2	Insentif	Karyawan akan mendapatkan insentif atau bonus jika mereka bekerja lebih dari jam kerja (<i>overtime</i>)	6	9
3	Tunjangan	Karyawan mendapatkan berbagai tunjangan sesuai dengan peraturan pemerintah	7	8
4	Fasilitas	Perusahaan memberikan fasilitas penunjang yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan	5	10
Total Jawaban			26 (43,3%)	34 (56,7%)

Sumber : Data Diolah, 2025



Berdasarkan pada data tabel 1.2 di atas, terlihat bahwa berdasarkan pernyataan di indikator masalah kompensasi pada PT Niki Harda Sentosa Tangerang, masih didapatkan banyak kekurangan. Berdasarkan pernyataan di indikator upah dan gaji ada 7 orang yang menjawab tidak setuju, lalu pada pernyataan di indikator insentif ada 9 orang yang menjawab tidak setuju, pada pernyataan di indikator tunjangan ada 8 orang yang menjawab tidak setuju, yang terakhir pada pernyataan di indikator fasilitas perusahaan ada 10 orang yang menjawab tidak setuju. Hal ini tentunya bisa menjadi tanda bahwa adanya permasalahan kompensasi pada PT Niki Harda Sentosa Tangerang. Jumlah kompensasi atau tunjangan pada sebuah perusahaan tentunya akan berpengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan ditempat tersebut. Selain kompensasi, variabel yang sangat berpengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan pada sebuah perusahaan atau instansi adalah pengelolaan stres kerja

Tabel 1.3
Data Pra-Survei Mengenai Stres Kerja Pada
PT Niki Harda Sentosa Tangerang

No	Indikator	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
1	Tuntutan Tugas	Perusahaan menuntut karyawan untuk mengerjakan tugas tepat waktu	11	4
2	Tuntutan Peran	Perusahaan menuntut karyawan untuk bisa mengerjakan tugas di luar <i>jobdesknya</i>	2	13
3	Tuntutan Antar Pribadi	Antar karyawan saling memberikan motivasi dan semangat agar bisa mengerjakan tugasnya masing-masing dengan baik dan tepat waktu	10	5
4	Struktur Organisasi	Perusahaan mempunyai struktur organisasi yang jelas	7	8
5	Kepemimpinan Organisasi	Pimpinan ditempat saya bekerja sudah menjadi pemimpin yang baik, adil dan tegas	4	11
Total Jawaban			34 (45,3%)	41 (54,7%)

Sumber : Data Diolah, 2025

Berdasarkan data tabel 1.3 diatas didapatkan bahwa hasil akhir jawaban responden lebih banyak menjawab yang tidak setuju dengan persentase 54,7% dan sisanya 45,3% menjawab setuju. Jawaban tidak setuju terbanyak didapatkan pada pernyataan di indikator tuntutan peran dengan total jawaban 13 orang yang tidak setuju, lalu pada pernyataan di indikator kepemimpinan organisasi terdapat 11 orang yang tidak setuju, pada pernyataan di indikator struktur organisasi ada 8 orang yang menjawab tidak setuju, pada pernyataan di indikator tuntutan antar pribadi ada 5 orang yang menjawab tidak setuju, dan yang terakhir pada pernyataan di indikator tuntutan tugas ada 4 orang yang menjawab tidak setuju.

Kajian Pustaka

1. Kompensasi

Menurut Gary Dessler dalam Hazmanan (2017:5) menyatakan bahwa kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari diperkerjakannya karyawan itu.



2. Stes Kerja

Stres kerja merujuk pada reaksi emosional, fisik, dan mental yang muncul ketika seseorang dihadapkan pada tekanan pekerjaan yang melampaui kapasitas atau kemampuan mereka untuk menghadapinya. Stres ini dapat menciptakan ketegangan yang mengganggu kualitas kerja dan kesejahteraan karyawan. Menurut Pandi Afandi (2018:173) Stres Kerja adalah suatu kondisi yang muncul akibat interaksi antara individu dengan pekerjaan mereka, dimana terdapat ketidaksesuaian karakteristik dan perubahan yang tidak jelas yang terjadi dalam perusahaan. Stres Kerja sebagai suatu proses yang menyebabkan orang merasa sakit, tidak nyaman atau tegang karena pekerjaannya, tempat kerja atau situasi kerja tertentu

3. Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018:84), “Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan bagiannya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi”. Selanjutnya menurut Hasibuan (2017:94) “Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada-nya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”.

METODE PENELITIAN

Metodologi yang digunakan peneliti ini adalah metodologi asosiasi, Variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah kompensasi (X1), stres kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y). Penelitian asosiasi merupakan salah satu metodologi penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh dan hubungan variabel independent metriks terhadap variabel dependent yang kedua variabel tersebut bersifat metriks. Penelitian asosiasi merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variable yang lebih.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Intrumen

a. Uji Validitas

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi Kerja (X1)

No	<i>r_{hitung}</i>	<i>r_{tabel}</i>	Keterangan
1	0.564	0.273	Valid
2	0.774	0.273	Valid
3	0.815	0.273	Valid
4	0.640	0.273	Valid
5	0.434	0.273	Valid
6	0.776	0.273	Valid
7	0.461	0.273	Valid
8	0.451	0.273	Valid

Sumber : Data diolah, 2025

Dari data tabel diatas, dapat dilihat bahwa dari 8 butir pernyataan variabel kompensasi kerja (X1) semua butir pernyataan valid, dimana nilai *r_{hitung}* lebih besar daripada nilai *r_{tabel}* yaitu sebesar 0,273. Dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid, dan kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian



Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X2)

No	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0.872	0.273	Valid
2	0.859	0.273	Valid
3	0.888	0.273	Valid
4	0.732	0.273	Valid
5	0.564	0.273	Valid
6	0.883	0.273	Valid
7	0.539	0.273	Valid
8	0.823	0.273	Valid
9	0.897	0.273	Valid
10	0.891	0.273	Valid

Sumber : Data diolah, 2025

Dari data tabel diatas, dapat dilihat bahwa dari 10 butir pernyataan variabel stres kerja (X2) semua butir pernyataan valid, dimana nilai r_{hitung} lebih besar daripada nilai r_{tabel} yaitu sebesar 0,273. Dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid, dan kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Tabel 4.12
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0.735	0.273	Valid
2	0.793	0.273	Valid
3	0.769	0.273	Valid
4	0.621	0.273	Valid
5	0.677	0.273	Valid
6	0.769	0.273	Valid
7	0.380	0.273	Valid
8	0.808	0.273	Valid

Sumber : Data diolah, 2025

Dari data tabel diatas, dapat dilihat bahwa dari 8 butir pernyataan variabel kinerja karyawan (Y) semua butir pernyataan valid, dimana nilai r_{hitung} lebih besar daripada nilai r_{tabel} yaitu sebesar 0,273. Dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid, dan kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4.13
Hasil Uji Reliabilitas Variabel

No	Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Alpha	Keterangan
1	Kompensasi Kerja	0,776	8	0,600	Reliabel
2	Stres Kerja	0,936	10	0,600	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,846	8	0,600	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil 4.11, menunjukkan bahwa variabel independen dinyatakan reliabel karena memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,600 yaitu kompensasi kerja (X1) sebesar 0,776, stres kerja (X2) 0,936 dan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,846. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai yang reliabel



2. Uji Asumsi Klasik
a. Uji Normalitas

Tabel 4.14
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.61828649
Most Extreme Differences	Absolute	.169
	Positive	.126
	Negative	-.169
Test Statistic		.169
Asymp. Sig. (2-tailed)		.001 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.14 diatas, diperoleh nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar $0,169 > 0,050$. Sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas kolmogorov-smirnov diatas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal

b. Uji Multikolinieritas

Tabel 4.15
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	1.214	1.691		.718	.476		
	X1	.021	.059	.018	.352	.727	.678	1.474
	X2	.729	.039	.947	18.790	.000	.678	1.474

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel 4.15 diperoleh nilai *tolerance* variabel kompensasi kerja sebesar 0,678 dan stres kerja sebesar 0,678, dimana kedua nilai tersebut lebih dari 0,10, dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel kompensasi kerja sebesar 1,474 serta variabel stres kerja sebesar 1,474 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini tidak ada gangguan multikolinieritas



c. Uji Autokorelasi

Tabel 4.17
Hasil Uji Autokorelasi dengan Durbin-Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.957 ^a	.916	.912	1.651	1.833

a. Predictors: (Constant), X2, X1
b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah, 2025

Pada tabel 4.17 dapat dilihat bahwa nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,833 dan sesuai pada pedoman uji *Durbin-Watson* nilai 1,833 ada diantara 1.550 – 2,460 maka dapat dinyatakan bahwa data tidak ada autokorelasi

d. Uji Heterosketastisitas

Tabel 4.18
Hasil Pengujian Heteroskesdastisitas Dengan Uji Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.216	.949		-.227	.821
	X1	-.019	.033	-.096	-.585	.561
	X2	.051	.022	.382	2.339	.023

a. Dependent Variable: Abs RES

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.18, maka menjelaskan bahwa hasil dari kedua variabel diatas dengan menggunakan metode uji *glejser* diperoleh nilai signifikasi untuk variabel X1 (kompensasi kerja) dan X2 (stres kerja) > 0,01 sehingga dapat diartikan data dalam penelitian ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas

3. Uji Regresi

Tabel 4.21
Analisis Regresi Linier Berganda X1 dan X2 Terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.466	5.159		2.222	.031
	X1	.653	.140	.555	4.666	.000
	X2	-.012	.130	-.011	-.094	.926

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah, 2025

a. Nilai konstanta sebesar 11,466 diartikan bahwa jika variabel kompensasi kerja (X1) dan stres kerja (X2) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 11,466 point



- b. Nilai koefisien regresi kompensasi kerja (X1) sebesar 0,653 diartikan apabila konstanta tetap, dan tidak ada perubahan pada variabel stres kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel stres kerja (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,653 point
- c. Nilai koefisien regresi stres kerja (X2) sebesar -0,012 diartikan apabila konstanta tetap, dan tidak ada perubahan pada variabel kompensasi kerja (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel stres kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar -0,012 point

4. Pengujian Hipotesis

Tabel 4.22
Hasil Uji Signifikasi Parsial (Uji t) X1 Terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.246	4.551		2.471	.017
	X1	.653	.139	.555	4.714	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (4,714 > 2,008). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value < Sig.0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan

Tabel 4.23
Hasil Uji Signifikasi Parsial (Uji t) X2 Terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.567	1.348		1.162	.251
	X2	.737	.032	.957	23.262	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (23,262 > 2,008) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value < Sig.0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan



Tabel 4.24
Hasil Uji Simultan (F)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1449.419	2	724.710	265.876	.000 ^b
	Residual	133.561	49	2.726		
	Total	1582.981	51			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.24 diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau (265,876 > 3,190), hal ini juga diperkuat dengan ρ value < Sig. 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kompensasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan

5. Analisis Koefisien Korelasi (r)

Tabel 4.27
Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Simultan X1 dan X2 Terhadap Y

Correlations				
		X1	X2	Y
X1	Pearson Correlation	1	.567**	.555**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	52	52	52
X2	Pearson Correlation	.567**	1	.957**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	52	52	52
Y	Pearson Correlation	.555**	.957**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	52	52	52

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.27, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,567 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,400-0,599 artinya variabel kompensasi kerja (X1) dan stres kerja (X2) memiliki tingkat hubungan sedang terhadap kinerja karyawan (Y).

6. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.30
Hasil Uji Koefisien Determinasi X1 dan X2 Terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.957 ^a	.916	.912	1.651

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Data diolah, 2025



Data tabel 4.30 dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) adalah 0,912. Hal ini mengindikasikan bahwa besarnya kinerja karyawan sebesar 91,2% yang dipengaruhi oleh kompensasi kerja dan stres kerja serta 8,8% sisanya dipengaruhi faktor lain yang tidak dibahas pada penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh kompensasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Niki Harda Sentosa Tangerang, maka bisa ditarik kesimpulan sebagai berikut

1. Variabel kompensasi kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Niki Harda Sentosa Tangerang. Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis, diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($4,714 > 2,008$). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value $< Sig.0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,555 artinya memiliki hubungan yang sedang. Serta berdasarkan nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 29,4% yang dipengaruhi oleh kompensasi kerja, dan sisanya sebesar 70,6% dipengaruhi oleh faktor lain
2. Variabel stres kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Niki Harda Sentosa Tangerang. Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis, diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($23,262 > 2,008$) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value $< Sig.0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,957 artinya memiliki hubungan yang sangat kuat. Serta berdasarkan nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 91,4% yang dipengaruhi oleh stres kerja, dan sisanya sebesar 8,6% dipengaruhi oleh faktor lain.
3. Variabel kompensasi kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) PT Niki Harda Sentosa Tangerang. Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.24 diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($265,876 > 3,190$), hal ini juga diperkuat dengan p value $< Sig. 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kompensasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep Dan Indikator*. Cetakan ke-1. Riau: Zanafa Publishing
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches (5th ed.)*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Dessler, Gary. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 3 Edisi 11, Indeks: Jakarta
- Dessler, Gary. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 3 Edisi 11, Indeks: Jakarta



- Edison, E. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi)*. Bandung: Alfabeta.
- Edison, Emron, Yohny Anwar dan Imas Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBARA Manajemen Press.
- Firmansyah, M.A., Mahardhika, B.W. (2018). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish
- Ganyang, M. T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep dan Realita (15th ed.)*. Bogor: In Media.
- Ghozali, Imam. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM*. (Redaksi Refika, Ed.) (Kedelapan). Bandung: PT Refika Aditama.
- Molan, Benjamin, A. Rusli. (2018). *Manajemen Pemasaran (Jilid 2 Edisi Millenium)*, Jakarta: Perihallindo.
- Rochaety, E. T. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis Dengan Aplikasi SPSS*. Bogor: Mitra Wacana Medi.
- Utama, Z. M. (2020).
- Simamora, Henry. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi YKPN.
- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. (S. dan R. Damayanti, Ed.) (3 ed.). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. (S. dan R. Damayanti, Ed.) (3 ed.). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sinambela. (2019). *Manajemen Karier Pengelolaan Pengukuran dan Implikasi Karier*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sinambela. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif*, Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D (25 ed.)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Veithzal Rivai. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Depok: PT Raja Grafindo Persada
- Afandi, P. (2018). *Jurnal Bisnis Kolega (JBK)*. Volume 5. No.2. Hal. 2621-8291. <https://ejournal.pmci.ac.id/index.php/jbk/article/view/37/16>.
- Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT FIF Group Manado*. *Jurnal EMBA* Vol.7, No.3, 2811 – 2820
- Aliffia, R. D., & Rahmi, P. P. (2024). *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Divisi Senjata PT. Pindad Persero Kota Bandung*. *Jurnal Ekonomi Dirgantara (JED)*, 8(1), 34–55.
- Arifudin, O. (2019). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Global Media*. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(2), 184-190. <https://doi.org/10.31955/mea.v3i2.243>



- Bariroh, F., Hastari, S., Dwihart, J. 2017. *Pengaruh Kepuasan dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Pasuruan)*. Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi (Jurnal EMA). Vol 2, No 2
- Buulolo, F., Dakhi, P., & Zalogo, E. F. (2021). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan*. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan, 4(2), 191-202.
- Dewiyani, A. A., Rahmi, P. P., & Herlina, L. (2020). *Pengaruh Employee Engagement, Beban Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pada CV Anugrah Sukses Mandiri*. MAHATANI, 3(2), 269–280.
- Dirga, I. W., & Arfah, A. (2019). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi, Vol.2, No.1 , 192-206.
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., dan Tukini. (2019). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jaeil Indonesia*. Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah, 2(2), 209-223.
- Ekhsan, Muhamad & Septian, B. (2021). *Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan: The Influence of Work Stress, Work Conflict and Compensation on Employee Performance*. MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan, 1(1), 11-18. <https://doi.org/10.37366/master.v1i1.25>
- Hasmah, Anwar Arifin, & Indah Purnama Sari. 2019. “*Pengaruh Disiplin Dan Stres Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pandu Siwi Sentosa Di Kabupaten Kutai Timur*.” Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi).
- Heriswanto, H. 2021. *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Konawe*. Jurnal Akrab Juara, 6(2), 27-40
- Ignatius Jeffrey, R. (2017). *The Effect of Competence, Training and Work Discipline towards Employees' Performance (A Case Study at PT Krakatau Argo Logistics)*. International Journal of Business and Management Invention, 6(7), 77–86.
- Ignatius Jeffrey, R. (2017). *The Effect of Competence, Training and Work Discipline towards Employees' Performance (A Case Study at PT. Krakatau Argo Logistics)*. International Journal of Business and Management Invention, 6(7), 77–86.
- Indri Indirasari. (2021). *Pengaruh Disiplin dan Kompensasi Terhadap Kinerja Dosen (Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang)*. Jurnal Arastirma Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Unpam.
- Meriyani, W. (2019). *Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja karyawan pada PT. Matahari Departmen Store Cabang Blok M Jakarta*.
- Moh. Sutoro. (2018). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Dosen Universitas Pamulang*. Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Bussines Vol. 1, No. 3
- Muttaqin, R., & Saputro, A. H. (2023). *The Effect Of Job Description And Compensation On Employee Performance At PT Mettana, Bandung City*. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi), 9(4), 1440–1445.
- Nasution, L. A. (2019). *Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pekebunan Nusantara III (Persero)*.
- Nugraheni, D. J., Sutrisno, & Setyorini, N. (2023). *Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Era Pandemi*. Jurnal Riset Rumpun Ilmu Ekonomi (JURRIE) , 2(2), 127–150.
- Nurhasanah, Jufrizen, & Tupti, Z. (2022). *Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah , 5(1), 245–261.



- Pranesty, I., & Rahmi, P. P. (2024). *Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Fastrata Buana Divisi Penjualan Cabang Bandung*. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi), 10(1), 758-767.
- Rahayu, K.P. & Sanjaya, R. 2020. *Penerapan Path Analysis Model Mediasi Terhadap Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Belajar Mahasiswa*. EDUKA: Jurnal Pendidikan, Hukum, Dan Bisnis, Vol. 5 (2), 87-103
- Rahman, W., Kader, M. 2018. *Pengaruh Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Telekomunikasi Indonesia (telkom) Kandatel Luwuk*. Jurnal Ilmiah Manajemen Emor (Ekonomi Manajemen Orientasi Riset) Vol 2, No 1
- Rahman, W., Kader, M. 2018. *Pengaruh Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia (telkom) Kandatel Luwuk*. Jurnal Ilmiah Manajemen Emor (Ekonomi Manajemen Orientasi Riset) Vol 2, No 1 (2018)
- Ramadani, F., Adiwati, M. R., 2022. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Arsynergy Resource*. Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI), 7 (2) DOI : 10.31932/jpe.v7i2.1846
- Roslina & Herry Suherman. (2024). *Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Camar Sakti Cilandak Jakarta Selatan*. Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- Syafrina, N. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru*. Eko dan Bisnis, 8(4), 1–12.
- Usailan Oemar, L. G. (2017). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan, Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Musi Manyasin*. Ecoment Global, 2(2), 22–34.
- Widyawati, S. R., & Kusumawardhany, P. A. 2020. *Pengaruh Kompensasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Permata Jaga Karya, Denpasar*. In Forum Manajemen STIMI Handayani Denpasar 18(1), 13-24