

# Pengaruh Stres Kerja Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. X

Oleh:

Dia Rachmalia

Dosen Pembimbing

Sumartik, SE., MM

Program Studi Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

September, 2024

# PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam organisasi atau perusahaan. Tanpa sumber daya manusia, suatu perusahaan tidak dapat berfungsi dengan baik dan mencapai visi, misi, dan tujuan yang telah ditetapkan. Seperti yang terjadi di PT. X, besarnya permintaan pasar tidak luput dari hasil kinerja karyawan. Sehingga perusahaan memerlukan karyawan yang berkualitas untuk dapat memberi dukungan bagi perusahaan agar dapat meningkatkan dan mencapai tujuan perusahaan.

| No | Bulan     | Hari kerja | Terlambat | Absen | Sakit | Total | Presentase |
|----|-----------|------------|-----------|-------|-------|-------|------------|
| 1  | Januari   | 23         | 80        | 57    | 35    | 172   | 62%        |
| 2  | Februari  | 22         | 73        | 66    | 46    | 185   | 67%        |
| 3  | Maret     | 26         | 102       | 59    | 47    | 208   | 75%        |
| 4  | April     | 23         | 98        | 53    | 50    | 201   | 73%        |
| 5  | Mei       | 18         | 73        | 64    | 38    | 175   | 63%        |
| 6  | Juni      | 25         | 84        | 51    | 69    | 204   | 74%        |
| 7  | Juli      | 25         | 79        | 54    | 63    | 196   | 71%        |
| 8  | Agustus   | 26         | 86        | 45    | 48    | 179   | 65%        |
| 9  | September | 26         | 93        | 56    | 40    | 189   | 68%        |
| 10 | Oktober   | 25         | 76        | 47    | 50    | 173   | 62%        |
| 11 | November  | 24         | 97        | 46    | 60    | 203   | 73%        |
| 12 | Desember  | 24         | 91        | 69    | 35    | 195   | 70%        |

Berdasarkan data tersebut, terlihat bahwa masih ada karyawan yang absensinya belum sesuai dengan harapan atau tidak optimal. Data menunjukkan bahwa tingkat absensi tanpa keterangan tertinggi terjadi pada bulan Maret dan November. Tingginya tingkat absensi, keterlambatan, dan sakit menyebabkan berkurangnya jam kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin dalam melaksanakan tugas masih kurang maksimal. Tingginya tingkat absensi menunjukkan menurunnya kinerja karyawan karena kinerja karyawan dapat dilihat dari tingkat kehadiran karyawan dalam bekerja.

# PENDAHULUAN

Adapun faktor yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satunya adalah stres kerja. meningkatnya persaingan dan meningkatnya tuntutan pekerjaan menyebabkan semakin banyak tekanan yang dihadapi individu dalam lingkungan kerja. Tekanan yang terjadi dan berlangsung secara terus menerus dapat menimbulkan stres

Faktor penentu kinerja karyawan selanjutnya adalah disiplin kerja. hal ini penting untuk diperhatikan karena disiplin kerja perusahaan mempengaruhi eektivitas dan efisien kerja sehingga dapat mempengaruhi pencapaian perusahaan. Disiplin kerja digunakan manajer atau supervisor untuk berkomunikasi dengan karyawan mereka agar mereka bersedia mengubah perilaku mereka supaya sesuai dengan aturan dan norma sosial yang ada di perusahaan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi biasanya dianggap sebagai imbalan langsung dan tidak langsung, baik moneter maupun non-moneter, yang diberikan kepada karyawan berdasarkan nilai pekerjaan, kontribusi pribadi, dan kinerja mereka. Setiap karyawan dalam suatu organisasi ingin menerima gaji yang sesuai dengan harapannya. Kompensasi menjadi komponen penting karena motivasi utama seseorang untuk menjadi pegawai dan mempengaruhi semangat kerja serta kinerja pegawai.

# PENDAHULUAN

Penelitian ini memiliki celah yaitu adanya perbedaan hasil beberapa variabel yang bertentangan dengan temuan penelitian.

1. Penelitian yang dilakukan oleh [2] menunjukkan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Penelitian yang dilakukan oleh [3] menunjukkan bahwa stres kerja berdampak negatif terhadap kinerja karyawan.
3. Penelitian yang dilakukan oleh [5] menunjukkan bahwa disiplin kerja pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Penelitian yang dilakukan [6] menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. Penelitian yang dilakukan oleh [7] menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
6. Penelitian [4] menunjukkan bahwa kompensasi tidak memengaruhi kinerja karyawan.

# PENDAHULUAN

## Rumusan Masalah

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. X ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. X ?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. X ?
4. Apakah pengaruh stres kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. X ?

## Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. X
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. X
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. X
4. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. X

## Kategori SDGs

Penelitian ini termasuk dalam kategori kedelapan (8) dari 17 kategori SDGs (Sustainable Development Goals), yaitu Meningkatkan Pertumbuhan Ekonomi yang Inklusif dan Berkelanjutan, Kesempatan Kerja yang Produktif dan Menyeluruh, serta Pekerjaan yang Layak untuk Semua.

# LITERATUR REVIEW

## STRES KERJA (X1)

Stres kerja mengacu pada tekanan yang dirasakan karyawan karena ketidakmampuan mereka dalam melakukan pekerjaannya. Stres kerja adalah stres atau tekanan emosional yang dihadapi seseorang ketika dihadapkan pada tuntutan atau peluang yang besar untuk melakukan suatu aktivitas penting yang didalamnya terdapat kemungkinan hambatan dan ketidakpastian yang mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisiknya.

Adapun indikator dari stres kerja :

1. Konflik
2. Komunikasi
3. Beban Kerja
4. Sikap Pimpinan
5. Waktu Kerja:

# LITERATUR REVIEW

## Disiplin Kerja (X2)

Disiplin kerja diartikan sebagai kesadaran dan kemauan individu untuk mematuhi aturan perusahaan dan sosial. Disiplin kerja adalah menghormati, menghargai dan mematuhi peraturan tertulis dan informal yang relevan, melaksanakan peraturan tersebut dan tidak menghindari sanksi bila melanggar tugas, wewenang yang diberikan.

Adapun indikator dari disiplin kerja :

1. Ketepatan Waktu
2. Ketaatan terhadap Standar Kerja
3. Kepatuhan terhadap Peraturan
4. Tingkat Kewaspadaan
5. Bekerja Etis

# LITERATUR REVIEW

## KOMPENSASI (X3)

Kompensasi sering kali digambarkan sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi seorang karyawan terhadap perusahaan. Kompensasi adalah uang yang dibayarkan oleh perusahaan kepada seorang karyawan untuk pekerjaannya. Ini dapat berupa gaji, insentif, bonus, asuransi, perawatan kesehatan, dan jenis kompensasi lainnya yang diberikan langsung oleh perusahaan.

Adapun indikator dari kompensasi :

1. Gaji
2. Insentif
3. Tunjangan
4. Fasilitas



# LITERATUR REVIEW

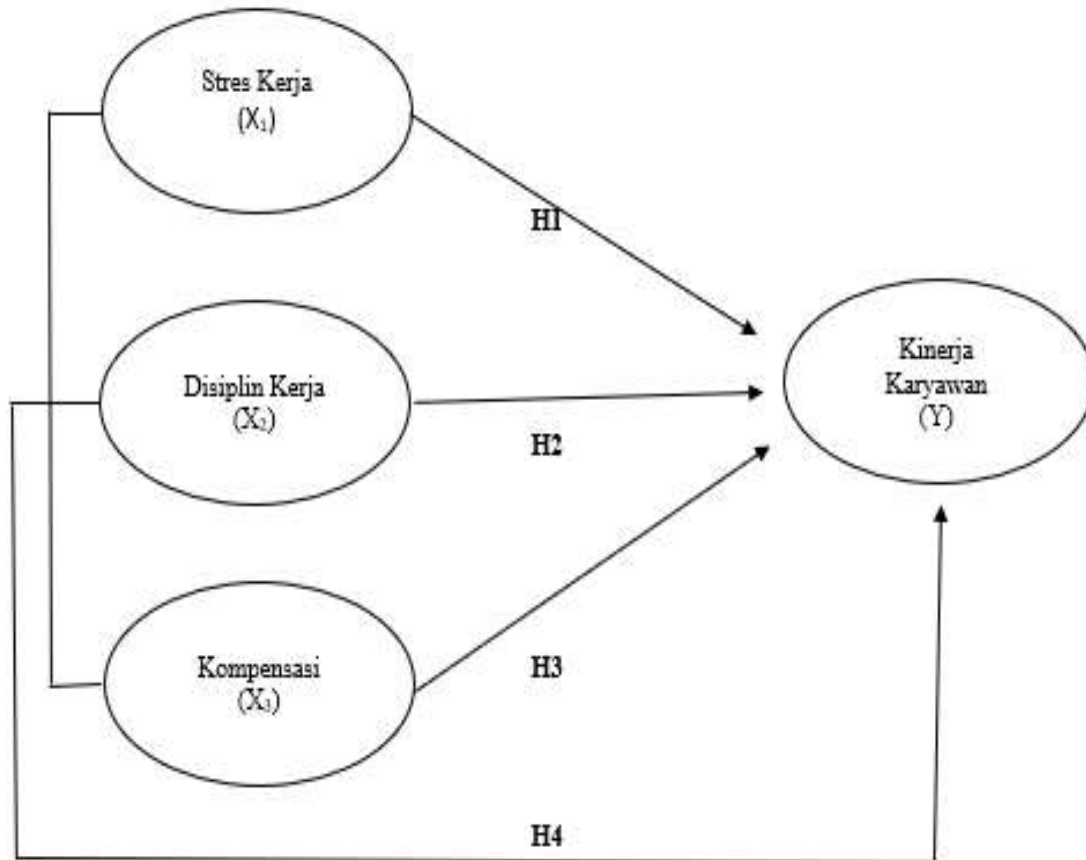
## KINERJA KARYAWAN (Y)

Kinerja diartikan sebagai hasil yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam sebuah organisasi, sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing, secara sah, tanpa melanggar hukum, serta sesuai dengan norma moral dan etika, guna mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan. Kinerja merupakan perilaku aktual diungkapkan oleh orang-orang dalam bentuk prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi

Adapun indikator dari kinerja karyawan :

1. Kualitas
  2. Kuantitas
  3. Kerjasama
  4. Tanggung jawab
  5. Inisiatif
1. Ketepatan dalam Menyelesaikan Tugas
  2. Tingkat Inisiatif dalam Bekerja
  3. Kecekatan Mental
  4. Kedisiplinan Waktu dan Absensi

# KERANGKA KONSEPTUAL



Berdasarkan kerangka konseptual maka hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1 : Stres Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H2 : Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H3 : Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H4 : Stres Kerja, Disiplin Kerja, Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan

# METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian metode kuantitatif. Lokasi penelitian yang akan diteliti sebagai penguji hipotesis yaitu PT. X yang berlokasi di Jawa Timur. Penentuan sampel menggunakan metode non-probability sampling. Teknik pengambilan sampel ini menggunakan purposive sampling, yaitu pengambilan data karyawan dengan cara memilih karyawan yang terpilih dengan kriteria tertentu antara lain jenis kelamin laki-laki, umur, dan karyawan kontrak. Sehingga sampel yang didapatkan sebanyak 100 orang karyawan kontrak responden laki-laki.

Pengumpulan sumber data pada penelitian ini mencakup data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui kuisisioner dengan membagikan daftar pernyataan secara langsung pada responden. Kuisisioner tersebut diukur menggunakan skala likert yang terdiri dari 5 tingkat pernyataan. Sementara itu, data sekunder diperoleh melalui studi pustaka atau literatur yang beberapa artikel jurnal dari penelitian terdahulu yang relevan.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji variabel independen terhadap variabel dependen yaitu variabel stres kerja (X1), disiplin kerja (X2) , dan kompensasi (X3) sebagai independen, sedangkan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan berbagai teknik analisis data regresi linier berganda yang diuji menggunakan perangkat lunak aplikasi statistik microsoft SPSS . Untuk uji hipotesis dalam penelitian ini meliputi uji asumsi klasik, uji validitas, uji reliabilitas, uji parsial dan uji simultan.

# HASIL DAN PEMBAHASAN

## Uji Validitas

Pada uji validitas dianggap valid apabila nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel. Nilai  $r$  pada tabel didasarkan pada derajat kebebasan (df) dan dihitung sebagai  $(n-2)$ , dimana  $n$  adalah jumlah sampel. Misalnya, jika ukuran sampel 100, maka derajat kebebasannya adalah 98 dan tingkat signifikansi  $\alpha$  adalah 5% atau 0,165. Dari tabel di bawah dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan kuisioner yang digunakan valid.

## Hasil Validitas

| Variabel         | Pertanyaan       | $r_{hitung}$ | $r_{tabel}$ | Signifikasi | Keterangan |
|------------------|------------------|--------------|-------------|-------------|------------|
| Stres Kerja (X1) | X <sub>1</sub> 1 | 0,641        | 0,165       | 0,000       | Valid      |
|                  | X <sub>1</sub> 2 | 0,663        | 0,165       | 0,000       | Valid      |
|                  | X <sub>1</sub> 3 | 0,687        | 0,165       | 0,000       | Valid      |
|                  | X <sub>1</sub> 4 | 0,722        | 0,165       | 0,000       | Valid      |
|                  | X <sub>1</sub> 5 | 0,622        | 0,165       | 0,000       | Valid      |
|                  | X <sub>1</sub> 6 | 0,804        | 0,165       | 0,000       | Valid      |
|                  | X <sub>1</sub> 7 | 0,611        | 0,165       | 0,000       | Valid      |
|                  | X <sub>1</sub> 8 | 0,616        | 0,165       | 0,000       | Valid      |

# HASIL DAN PEMBAHASAN

## Hasil Uji Validitas

| Variabel             | Pertanyaan       | $r_{hitung}$ | $r_{tabel}$ | Signifikasi | Keterangan |
|----------------------|------------------|--------------|-------------|-------------|------------|
| Disiplin Kerja (X2)  | X <sub>2</sub> 1 | 0,659        | 0,165       | 0,000       | Valid      |
|                      | X <sub>2</sub> 2 | 0,601        | 0,165       | 0,000       | Valid      |
|                      | X <sub>2</sub> 3 | 0,608        | 0,165       | 0,000       | Valid      |
|                      | X <sub>2</sub> 4 | 0,734        | 0,165       | 0,000       | Valid      |
|                      | X <sub>2</sub> 5 | 0,767        | 0,165       | 0,000       | Valid      |
|                      | X <sub>2</sub> 6 | 0,661        | 0,165       | 0,000       | Valid      |
|                      | X <sub>2</sub> 7 | 0,626        | 0,165       | 0,000       | Valid      |
|                      | X <sub>2</sub> 8 | 0,594        | 0,165       | 0,000       | Valid      |
| Kompensasi (X3)      | X <sub>3</sub> 1 | 0,712        | 0,165       | 0,000       | Valid      |
|                      | X <sub>3</sub> 2 | 0,741        | 0,165       | 0,000       | Valid      |
|                      | X <sub>3</sub> 3 | 0,646        | 0,165       | 0,000       | Valid      |
|                      | X <sub>3</sub> 4 | 0,727        | 0,165       | 0,000       | Valid      |
|                      | X <sub>3</sub> 5 | 0,695        | 0,165       | 0,000       | Valid      |
|                      | X <sub>3</sub> 6 | 0,587        | 0,165       | 0,000       | Valid      |
|                      | X <sub>3</sub> 7 | 0,699        | 0,165       | 0,000       | Valid      |
|                      | X <sub>3</sub> 8 | 0,558        | 0,165       | 0,000       | Valid      |
|                      | X <sub>3</sub> 9 | 0,472        | 0,165       | 0,000       | Valid      |
| Kinerja Karyawan (Y) | Y 1              | 0,745        | 0,165       | 0,000       | Valid      |
|                      | Y 2              | 0,680        | 0,165       | 0,000       | Valid      |
|                      | Y 3              | 0,717        | 0,165       | 0,000       | Valid      |
|                      | Y 4              | 0,726        | 0,165       | 0,000       | Valid      |
|                      | Y 5              | 0,768        | 0,165       | 0,000       | Valid      |
|                      | Y 6              | 0,711        | 0,165       | 0,000       | Valid      |
|                      | Y 7              | 0,497        | 0,165       | 0,000       | Valid      |
|                      | Y 8              | 0,390        | 0,165       | 0,000       | Valid      |

# HASIL DAN PEMBAHASAN

## Uji Reliabilitas

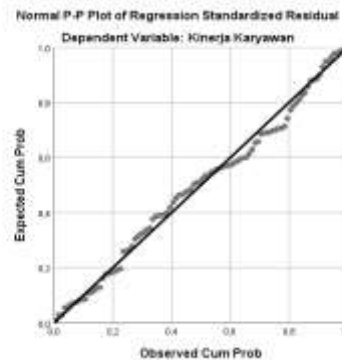
Uji Reliabel dikatakan reliabel Jika nilai alpha lebih besar dari  $\alpha = 0,6$ . Dari tabel di bawah nilai koefisien reliabilitas stres kerja, disiplin kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan dinyatakan reliabel karena nilai Cronbach alpha untuk masing-masing variabel lebih besar dari 0,6

| Variabel             | Nilai Crobach's Alpha | Standard Reliabilitas | Keterangan |
|----------------------|-----------------------|-----------------------|------------|
| Stres Kerja (X1)     | 0,819                 | >0,6                  | Reliabel   |
| Disiplin Kerja (X2)  | 0,802                 | >0,6                  | Reliabel   |
| Kompensasi (X3)      | 0,825                 | >0,6                  | Reliabel   |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,808                 | >0,6                  | Reliabel   |

# HASIL DAN PEMBAHASAN

## Uji Normalitas

Pengujian ini bertujuan untuk menentukan apakah variabel pengganggu dalam model regresi memiliki distribusi normal. Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas adalah melalui analisis grafik. Analisis grafik yang digunakan adalah grafik normal p-plot.



Dari gambar diatas dapat dilihat data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

# HASIL DAN PEMBAHASAN

## Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah hubungan diantara variabel bebas memiliki masalah multikorelasi atau tidak. Multikolonieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan VIF (Variance Inflation Factor) dengan melihat tabel coefficients. Dari tabel di bawah, Diketahui nilai VIF kurang dari 10 dan nilai toleransi lebih dari 0,1. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa regresi tersebut tidak menunjukkan tanda-tanda multikolinearitas.

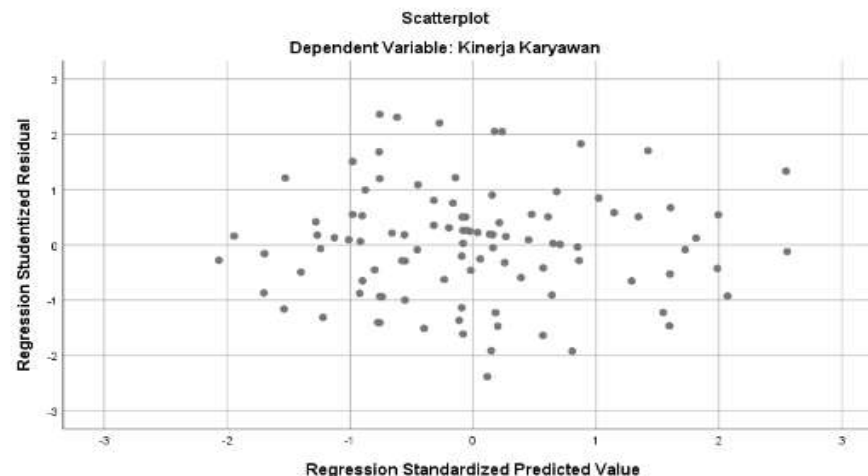
| Model          | Collinearity statistic |       |
|----------------|------------------------|-------|
|                | Tolerance              | VIF   |
| Stres Kerja    | 0,995                  | 1,005 |
| Disiplin Kerja | 0,966                  | 1,036 |
| Kompensasi     | 0,967                  | 1,034 |



# HASIL DAN PEMBAHASAN

## Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk melihat apakah ada perbedaan varians dari residual dalam model regresi antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Jika varians residual antar pengamatan konsisten, maka kondisi ini disebut homoskedastisitas. Sebaliknya, jika varians tersebut berbeda, maka disebut heteroskedastisitas. Berdasarkan gambar di atas, tampak bahwa gambar scatterplot menunjukkan titik-titik yang tidak memiliki pola yang jelas, serta tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y (sumbu vertikal). Dengan demikian, model regresi tersebut bersifat homogen dan tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas.



# HASIL DAN PEMBAHASAN

## Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t - 1$ . Keputusan diambil berdasarkan nilai uji Durbin Watson (DW).

| Model Summary <sup>b</sup>            |                   |          |                   |                            |               |
|---------------------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model                                 | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1                                     | ,308 <sup>a</sup> | ,095     | ,067              | 4,302                      | 1,303         |
| a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2 |                   |          |                   |                            |               |
| b. Dependent Variable: Y              |                   |          |                   |                            |               |

Berdasarkan hasil uji autokorelasi diatas, nilai Durbin Watson 1,303. Perbandingan tersebut menggunakan nilai signifikan 5%. Jumlah sampel ( $n$ ) = 100 dan jumlah variabel 3 ( $k=3$ ). Maka nilai Durbin-Watson akan diperoleh nilai  $D_u$  1,736 dan nilai  $D_L$  = 1,613. Jika  $DW$  (1,303) <  $D_L$  (1,613) maka dapat disimpulkan terjadi autokorelasi.

# HASIL DAN PEMBAHASAN

## Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini untuk menilai hubungan antara satu atau lebih variabel independen dan variabel dependen.

| Coefficients <sup>a</sup> |                |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     |                | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|                           |                | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1                         | (Constant)     | 21,083                      | 4,150      |                           | 5,081 | ,000 |
|                           | Stres Kerja    | ,160                        | ,068       | ,229                      | 2,352 | ,021 |
|                           | Disiplin Kerja | ,185                        | ,094       | ,194                      | 1,963 | ,050 |
|                           | Kompensasi     | ,003                        | ,092       | ,003                      | ,033  | ,973 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

$$Y=21,063+0,160(X1)+0,185(X2)+0,003(X3)$$

# HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan model persamaan regresi di atas, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Nilai konstanta ( $a$ ) sebesar 21,063. Ini menunjukkan bahwa jika semua variabel bebas sama dengan nol, maka nilai Kinerja Karyawan ( $Y$ ) adalah 21,063.
2. Nilai Koefisien regresi untuk variabel Stres Kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,160. Ini berarti bahwa setiap peningkatan atau penambahan 1 satuan pada variabel Stres Kerja ( $X_1$ ) akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,160.
3. Nilai Koefisien regresi untuk variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,185. Ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan atau penambahan 1 satuan pada variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) akan menyebabkan peningkatan Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,185.
4. Nilai Koefisien regresi untuk variabel Kompensasi ( $X_3$ ) sebesar 0,003. Ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan atau penambahan 1 satuan pada variabel Kompensasi ( $X_3$ ) akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,003.

# HASIL DAN PEMBAHASAN

## UJI T (PARSIAL)

|       |                | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           |       |      |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |                | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
| Model |                | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)     | 21,083                      | 4,150      |                           | 5,081 | ,000 |
|       | Stres Kerja    | ,160                        | ,068       | ,229                      | 2,352 | ,021 |
|       | Disiplin Kerja | ,185                        | ,094       | ,194                      | 1,963 | ,050 |
|       | Kompensasi     | ,003                        | ,092       | ,003                      | ,033  | ,973 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial (uji T), maka diperoleh hasil sebagai berikut :

1. variabel stres kerja memiliki nilai hitung (2,352) < t tabel (1,661), maka H1 diterima dan H0 ditolak. Dengan nilai signifikansi sebesar 0,021 > 0,05, menunjukkan bahwa variabel stres kerja (X1) secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
2. variabel disiplin kerja memiliki nilai hitung (1,963) < t tabel (1,661), maka H1 diterima dan H0 ditolak. Dengan nilai signifikansi sebesar 0,050 > 0,05, menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X2) secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
3. variabel kompensasi memiliki nilai hitung (0,033) < t tabel (1,661), maka H0 diterima dan H1 ditolak. Dengan nilai signifikansi sebesar 0,021 > 0,05, menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X3) secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

# HASIL DAN PEMBAHASAN

## UJI F (SIMULTAN)

Uji F digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara keseluruhan. Jika nilai F hitung lebih besar daripada F tabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima pada tingkat kepercayaan 5%, menyatakan bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan berpengaruh terhadap variabel dependen

| ANOVA <sup>a</sup>   |            |                |    |             |       |                   |
|--|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| Model  |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F     | Sig.              |
| 1  | Regression | 186,257        | 3  | 62,086      | 3,355 | ,022 <sup>b</sup> |
|  | Residual   | 1776,733       | 96 | 18,508      |       |                   |
|  | Total      | 1962,990       | 99 |             |       |                   |
| a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan                            |            |                |    |             |       |                   |
| b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Stres Kerja, Disiplin Kerja |            |                |    |             |       |                   |

Berdasarkan hasil analisis, nilai F hitung adalah  $3,365 < F \text{ tabel } (2,70)$ , dengan nilai signifikansi  $0,022 > 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kompensasi (X3) secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

# HASIL DAN PEMBAHASAN

## PEMBAHASAN

### **Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian dari pengujian hipotesis membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. X. Dibuktikan dengan studi empiris yang menunjukkan bahwa indikator stres kerja yang paling menonjol dilihat dari analisis deskriptif yaitu indikator target kerja yang cukup tinggi.

Hal ini menunjukkan stres kerja dialami karyawan yang timbul karena adanya tuntutan kerja yang sangat besar sehingga berpengaruh terhadap respon emosional dan penurunan produktivitas kerja. Stres kerja dapat terjadi dikarenakan target kerja tinggi. Target kerja sangat tinggi membuat karyawan merasa terbebani dan mengalami stres karena tidak dapat menyelesaikan tugas-tugas dalam waktu yang ditentukan. Karyawan yang tidak dapat menyelesaikan target kerja yang ditetapkan menyebabkan terjadinya stres kerja. Karyawan yang mengalami stres kerja akan menyebabkan kesulitan untuk fokus dan menyelesaikan tugas dengan efisien. Sehingga perusahaan diharapkan dapat menetapkan dan mengelola target dengan bijaksana untuk menghindari stres kerja dan meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini didukung oleh [21] yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan [22] yang juga membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

# HASIL DAN PEMBAHASAN

## PEMBAHASAN

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian dari pengujian hipotesis membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. X. Dibuktikan dengan studi empiris yang menunjukkan bahwa indikator disiplin kerja yang paling menonjol dilihat dari analisis deskriptif yaitu indikator menggunakan seragam sesuai dengan peraturan perusahaan.

Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki peranan penting dalam perusahaan, yang mencakup kepatuhan terhadap aturan, regulasi, dan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Disiplin kerja berkaitan dengan peraturan perusahaan seperti pemakaian seragam kerja. Seragam kerja memiliki dampak positif yang luas terhadap kinerja karyawan dalam hal menjaga profesionalisme, identitas, dan budaya perusahaan. Memakai seragam sesuai aturan perusahaan menunjukkan bahwa karyawan mematuhi kebijakan dan prosedur yang telah ditetapkan. Peraturan perusahaan dalam menggunakan seragam yang sama membantu menghilangkan perbedaan di antara karyawan, memperkuat rasa kebersamaan dan kerja sama tim. Karena karyawan tidak merasa dibedakan dalam berkerja dengan karyawan lain sehingga rasa kebersamaan dan kerja sama dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh [23] yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan [24] yang membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.



# HASIL DAN PEMBAHASAN

## PEMBAHASAN

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian dari pengujian hipotesis membuktikan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. X. Dibuktikan dengan studi empiris yang menunjukkan bahwa indikator kompensasi yang paling menonjol dilihat dari analisis deskriptif yaitu indikator gaji yang diterima sesuai tanggung jawab.

Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan memberikan kompensasi sesuai dengan tanggung jawab karyawan, kompensasi yang diberikan perusahaan berupa gaji. Gaji biasanya digunakan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan imbalan atas partisipasi mereka sesuai dengan tanggung jawab yang dimiliki karyawan. Pembagian gaji bergantung pada perbedaan jabatan dan tanggung jawab setiap karyawan. Semakin tinggi jabatan dan tanggung jawab yang di emban oleh seorang karyawan maka semakin tinggi pula gaji yang diterima. Dalam hal ini gaji yang diberikan PT. X sesuai dengan tanggung jawab karyawan. Sehingga untuk gaji tidak terlalu berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh [25] yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan [26] yang juga membuktikan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

# KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan terkait pengaruh stres kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. X dapat ditarik kesimpulan bahwa 1) variabel Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. X. 2) Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. X. 3) Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. X. Stres kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan apabila pemimpin dapat mengelola target kerja dengan bijaksana. Selain itu disiplin kerja yang dilaksanakan dengan baik dapat berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Sementara itu, pemberian kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan

# UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis menyampaikan rasa syukur kepada Allah SWT atas kelancaran yang diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir sebagai syarat untuk meraih gelar sarjana (S1) di Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada orang tua dan keluarga yang selalu memberikan dukungan dan motivasi, serta kepada seluruh Bapak/Ibu Dosen Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.

# REFERENSI

- [1] A. Hustia, “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi,” *J. Ilmu Manaj.*, vol. 10, no. 1, p. 81, 2020, doi: 10.32502/jimn.v10i1.2929.
- [2] K. S. Wirya and N. D. Andiani, “Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap,” *Available line hppt//www. google. com*, vol. 2, no. 1, pp. 50–60, 2020.
- [3] T. P. Rahayu and L. . Liana, “Pengaruh disiplin kerja, stress kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada Karyawan PT Phapros, Tbk Kota Lama Semarang),” *Al Tijarah*, vol. 6, no. 3, p. 1, 2020, doi: 10.21111/tijarah.v6i3.5602.
- [4] Ina Namora, Windy, Sharon, and Stephani, “Pengaruh Disiplin, Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sukses Usaha Nirwana,” *J. Manaj. Bisnis Eka Prasetya Penelit. Ilmu Manaj.*, vol. 6, no. 2, pp. 76–88, 2020, doi: 10.47663/jmbep.v6i2.65.
- [5] H. Tannady *et al.*, “Peran Disiplin dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Perdagangan Oli dan Pipa Nasional,” *J. Kewarganegaraan*, vol. 6, no. 2, pp. 4320–4335, 2022, [Online]. Available: <http://journal.upy.ac.id/index.php/pkn/article/view/3712>
- [6] T. C. Lubis, F. Pasaribu, and Z. Tupti, “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja Karyawan,” *J. AKMAMI (Akuntansi Manaj. Ekon.*, vol. 2, no. 1, pp. 43–54, 2021.
- [7] P. Kaat, B. Tewal, and I. Trang, “Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepercayaan Diri Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Royal Coconut Airmadidi,” *J. EMBA*, vol. 10, no. 1, pp. 260–268, 2022.
- [8] A. Fitriano, R. Chandra, A. Gunawan, Jovita, Rislina, and I. Y. Sari, “Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. National Super,” *J. War. Ed.*, vol. 63, pp. 81–103, 2020.
- [9] N. Nurjaya, D. Sunarsi, A. A. Effendy, A. Teriyan, and G. Gunartin, “Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor,” *JENIUS (Jurnal Ilm. Manaj. Sumber Daya Manusia)*, vol. 4, no. 2, p. 172, 2021, doi: 10.32493/jjsdm.v4i2.9086.
- [10] A. Muslimat and H. A. Wahid, “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh,” *JENIUS (Jurnal Ilm. Manaj. Sumber Daya Manusia)*, vol. 4, no. 2, p. 120, 2021, doi: 10.32493/jjsdm.v4i2.9080.
- [11] F. Fahraini and R. Syarif, “Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nikos Distribution Indonesia,” *Ikraith-Ekonomika*, vol. 5, no. 1, pp. 20–30, 2022.
- [12] N. Nurjaya, “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona,” *AKSELERASI J. Ilm. Nas.*, vol. 3, no. 1, pp. 60–74, 2021, doi: 10.54783/jin.v3i1.361.
- [13] Bachrudin, M. Ali, and Sumartik, “Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawankantor Kecamatan Sidoarjo [The Influence Of Work Discipline, Compensation, And Work Environment On Employee Performance In The Sidoarjo District Office].” *Int. J. Hum. Comput. Stud.*, vol. 3, no. 2, pp. 28–32, 2021, [Online]. Available: [www.journalresearchparks.org/index.php/IJHCS](http://www.journalresearchparks.org/index.php/IJHCS)

# REFERENSI

- [14] S. Suryadi and K. Karyono, “Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan etos kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Keihin Indonesia,” *Jesya (Jurnal Ekon. Ekon. Syariah)*, vol. 5, no. 1, pp. 85–95, 2022, doi: 10.36778/jesya.v5i1.563.
- [15] V. Jen and K. W. Andani, “Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Commonwealth Jakarta,” *J. Manajerial Dan Kewirausahaan*, vol. 3, no. 2, p. 509, 2021, doi: 10.24912/jmk.v3i2.11898.
- [16] A. D. Cahya, O. Damare, and C. Harjo, “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Warung Padang Upik,” *Econ. Digit. Bus. Rev.*, vol. 2, no. 2, pp. 214–221, 2021, doi: 10.37531/ecotal.v2i2.86.
- [17] F. Buulolo, P. Dakhi, and E. F. Zalogo, “Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan,” *J. Ilm. Mhs. Nias Selatan*, vol. 4, no. 2, pp. 191–202, 2021.
- [18] E. Hermawan, “Analisis Pengaruh Beban Kerja, Konflik Pekerjaan- Keluarga Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pt. Sakti Mobile Jakarta,” *J. Ilmu Manaj. Terap.*, vol. 3, no. 4, pp. 372–380, 2022, [Online]. Available: <https://www.dinastirev.org/JIMT/article/view/939>
- [19] Lidia and Hotlan, “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Pt . Borwita Citra Prima Surabaya,” *Agora*, vol. 5, no. 1, pp. 2–8, 2020.
- [20] Raymond, D. L. Siregar, A. Dasa Putri, M. Gita indrawan, and J. Simanjuntak, “Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tanjung Mutiara Perkasa,” *J. Sist. Inf. Bisnis*, pp. 1–92, 2023.
- [21] W. M. Lestari, L. Liana, and A. Aquinia, “Pengaruh Stres Kerja , Konflik Kerja dan Beban Kerja,” *Bisnis dan Ekon.*, vol. 27, no. 2, pp. 100–110, 2020.
- [22] Muhamad Ekhsan and B. Septian, “Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan,” *MASTER J. Manaj. Strateg. Kewirausahaan*, vol. 1, no. 1, pp. 11–18, 2021, doi: 10.37366/master.v1i1.25.
- [23] E. L. Nurzakiah and W. D. Febrian, “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi pada PT Billy Indonesia ),” *Cent. Econ. Students J.*, vol. 6, no. 2, 2023, doi: 10.56750/csej.v6i2.577.
- [24] S. Farisi and M. T. Lesmana, “Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja Kepemimpinan Kerja dan Lingkungan Kerja Rumah Sakit Umum Daerah Dr H Kumpulan Panwe,” *Semin. Nas. Teknol. Edukasi dan Hum.*, vol. 1, no. 1, pp. 336–351, 2021, [Online]. Available: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/sintesa/article/view/327>
- [25] Rianda and Winarno, “Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Angkasa Pura I,” *JEKU (Jurnal Ekon. dan Kewirausahaan)*, vol. 22, no. 3, pp. 207–216, 2022.
- [26] D. Marlius and I. Pebriana, “Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kencana Sawit Indonesia,” *J. Valuasi J. Ilm. Ilmu Manaj. dan Kewirausahaan*, vol. 2, no. 2, pp. 1218–1238, 2022, doi: 10.46306/vls.v2i2.152.

