




14 Perpustakaan UMSIDA

DIA RACHMALIA 202010200253 BAB 1-5 FIX.docx

-  26-8-2024 irta
-  K1 AGUSTUS 2024
-  Perpustakaan

Document Details

Submission ID

trn:oid::1:2990641907

Submission Date

Aug 26, 2024, 9:17 PM GMT+7

Download Date

Aug 26, 2024, 9:23 PM GMT+7

File Name

DIA RACHMALIA 202010200253 BAB 1-5 FIX.docx

File Size

283.6 KB

19 Pages**7,878 Words****48,862 Characters**




13% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Filtered from the Report

- Bibliography
- Quoted Text

Top Sources

- 19%  Internet sources
- 15%  Publications
- 12%  Submitted works (Student Papers)

Integrity Flags

0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.

Top Sources

- 19% Internet sources
- 15% Publications
- 12% Submitted works (Student Papers)

Top Sources

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	Student papers	
	Universitas Muhammadiyah Sidoarjo	2%
2	Student papers	
	Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur	2%
3	Internet	
	journal.yrpioku.com	1%
4	Internet	
	eprints.iain-surakarta.ac.id	1%
5	Internet	
	eprints.walisongo.ac.id	1%
6	Student papers	
	Universitas Respati Indonesia	1%
7	Internet	
	archive.umsida.ac.id	1%
8	Publication	
	Muhamad Ekhsan, Burhan Septian. "Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kom...	1%
9	Internet	
	etheses.uin-malang.ac.id	1%
10	Internet	
	ejournal.unida.gontor.ac.id	1%
11	Internet	
	eprints.umsida.ac.id	1%

12

Internet

repository.stie-mce.ac.id

1%



8 **Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. X**

The Influence Of Work Stress, Work Discipline And Compensation On Employee Performance At PT. X

**DIA RACHMALIA
202010200253**

Dosen Pembimbing

Sumartik, SE., MM

Dosen Penguji

Dewi Andriani, SE., MM

**Program Studi Manajemen
Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
, 2024**

LEMBAR PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. X
Nama Mahasiswa : Dia Rachmalia
Nim : 202010200253

Disetujui oleh

Dosen Pembimbing
Sumartik, S.E., M.M
NIDN. 0701038103

Dosen penguji 1
Dewi Andriani, SE., MM
NIDN. 0710097101

Dosen Penguji 2

.....
NIDN.

Diketahui oleh

Ketua Program Studi
Dr. Vera Firdaus, S.Psi., M.M
NIDN. 0715067304

Ketua Program Studi
Poppy Febriana, S.Sos. M.Med.Kom
NIDN. 0711028001

Tanggal Ujian

Tanggal Lulus

()

()

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	ii
DAFTAR ISI	iii
Pendahuluan	1
Literatur Review	3
Metode Penelitian	4
Definisi Operasional	6
Hasil Analisis Dan Pembahasan	7
Kesimpulan	13
Daftar Pustaka	14

PENGARUH STRES KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. X

THE INFLUENCE OF WORK STRESS, WORK DISCIPLINE AND COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. X

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. X. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dengan populasi karyawan PT. X. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah non-probability sampling, yaitu menggunakan metode purposive sampling, dengan total sebanyak 100 pegawai. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuisioner yang menggunakan pengukuran skala likert. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Microsoft SPSS. Data primer diperoleh melalui kuesioner yang pengukurannya menggunakan skala interval dan telah diuji validitas serta reliabilitasnya, dengan hasil yang dinyatakan valid dan reliabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, stres kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja juga berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara kompensasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci - Stres Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Abstract : This study aims to examine the effect of work stress, work discipline, and compensation on employee performance at PT. X. This study uses a descriptive quantitative approach with a population of employees of PT. X. The sampling method used is non-probability sampling, which uses purposive sampling method, with a total of 100 employees. The data collection technique was carried out by distributing questionnaires using Likert scale measurements. The data analysis technique in this study used Microsoft SPSS. Primary data was obtained through a questionnaire whose measurements used an interval scale and had been tested for validity and reliability, with the results declared valid and reliable. The results showed that partially, work stress has a significant positive effect on employee performance, work discipline also has a significant positive effect on employee performance, while compensation has no significant effect on employee performance.

Keywords - Work Stress, Work Discipline And Compensation On Employee Performance

I. 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. Untuk mencapai tujuan organisasi, pegawai harus mampu mematuhi persyaratan organisasi dan melaksanakan tugas yang diberikan. Setiap organisasi perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan. perusahaan harus memiliki karyawan yang berkompeten dan mampudalam mengelola manajemen sebaik mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan seringkali ditentukan oleh kemampuannya dalam mengelola sumber daya masusianya

Kinerja perusahaan tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan peralatan, sarana, dan prasarana, tetapi lebih mengandalkan faktor manusia untuk mencapai tujuannya. Setiap karyawan yang berkinerja tinggi dan unggul memiliki kemampuan untuk membantu mencapai tujuan dan sasaran perusahaan. Pemimpin perusahaan harus berkomitmen untuk mendukung karyawan mereka., dalam bentuk kepemimpinan partisipatif yang memberikan arahan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Serta lingkungan kerja yang nyaman, remunerasi yang sesuai bagi setiap karyawan, menciptakan disiplin kerja yang baik.

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. Perusahaan selalu dituntut untuk menghasilkan produk yang berkualitas. PT. X merupakan perusahaan yang memproduksi furniture. Kinerja yang tinggi dapat dilihat dari tingkat kehadiran karyawan dalam bekerja.

Absensi karyawan PT. X di Bulan Januari – Desember 2023

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%

Sumber : HRD PT. X

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. Beberapa faktor yang menyebabkan peningkatan ketidakhadiran karyawan antara lain stres kerja, kurangnya motivasi, lingkungan kerja yang tidak menyenangkan, gaji yang tidak memadai, kejenuhan terhadap pekerjaan, dan hubungan antar karyawan yang buruk.

Adapun faktor yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan 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. Tingkat stres yang tinggi dapat menurunkan kinerja karyawan karena tekanan mental yang dialaminya. Hasil penelitian oleh [1] menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Di sisi lain, penelitian yang dilakukan oleh [2] menemukan bahwa stres kerja berdampak negatif terhadap kinerja karyawan.

Faktor penentu kinerja karyawan selanjutnya adalah disiplin kerja. Hal ini penting untuk diperhatikan karena disiplin kerja perusahaan mempengaruhi efektivitas dan efisiensi 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. Disiplin yang baik menunjukkan seberapa banyak karyawan dapat memikul tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan kepada mereka [3]. Penelitian yang dilakukan oleh [4] menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, penelitian yang dilakukan oleh [5] menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain stres kerja dan disiplin kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi umumnya dianggap sebagai imbalan langsung dan tidak langsung, baik dalam bentuk moneter maupun non-moneter, yang diberikan kepada karyawan berdasarkan nilai pekerjaan, kontribusi pribadi, dan kinerja mereka. setiap karyawan dalam suatu organisasi ingin menerima gaji sesuai dengan harapannya. Kompensasi menjadi komponen penting karena motivasi utama seseorang untuk menjadi pegawai dan mempengaruhi semangat kerja serta kinerja pegawai. Kompensasi yang adil dan sesuai akan berdampak positif pada karyawan, membuat mereka merasa puas dan termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh [6] menunjukkan bahwa ada pengaruh nyata dan signifikan antara kompensasi dan kinerja karyawan. Namun, penelitian oleh [3] menunjukkan bahwa kompensasi tidak memengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil dari penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat celah penelitian yang bisa dikembangkan dalam penelitian ini, sehingga perlu adanya penelitian mengenai pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. X. Hal ini mendorong penulis untuk melakukan sebuah penelitian dengan judul “Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. X”. Tujuan penelitian ini adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. X.

Rumusan masalah :

1. Apakah stres kerja memengaruhi kinerja karyawan ?
2. Apakah disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan ?
3. Apakah kompensasi memengaruhi kinerja karyawan ?
4. Apakah stres kerja, disiplin kerja, dan kompensasi memengaruhi kinerja karyawan ?

Tujuan penelitian :

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja, disiplin kerja, dan kompensasi secara bersamaan terhadap kinerja karyawan.

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. Berdasarkan uraian diatas maka perlu adanya penelitian lebih lanjut mengenai bagaimana Pengaruh stres kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini mendorong peneliti untuk mengambil judul “ **Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. X**”

II. LITERATUR REVIEW

Stres Kerja (X1)

Stres kerja mengacu pada tekanan yang dirasakan karyawan karena ketidakmampuan mereka dalam melakukan pekerjaannya [7]. Artinya stres terjadi ketika karyawan tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaannya. Stres kerja mengacu pada tekanan yang dirasakan karyawan dalam bekerja [3]. 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 [8]. Adapun indikator dari stres kerja [2] yaitu:

1. Konflik: ini merujuk pada ketidaksepakatan di antara dua atau lebih anggota dalam sebuah organisasi atau kelompok. Konflik ini dievaluasi berdasarkan persepsi responden terhadap adanya perselisihan antara karyawan dan pemimpin.
2. Komunikasi: Merupakan proses penyebaran informasi dari satu individu ke individu lainnya dalam sebuah organisasi. Konflik bisa muncul akibat komunikasi yang buruk antar karyawan.
3. Beban Kerja: Ini mengacu pada jumlah tugas yang harus diselesaikan oleh pekerja dalam periode waktu tertentu. Stres kerja dapat muncul akibat beban kerja yang terlalu berat.
4. Sikap Pimpinan: Ini mencakup sikap pemimpin terhadap bawahannya, di mana pemimpin harus bisa menjadi teladan dan memberikan motivasi. Pemimpin juga harus bersikap adil terhadap semua bawahannya.
5. Waktu Kerja: Waktu yang dihabiskan untuk bekerja, diukur berdasarkan persepsi responden mengenai apakah mereka merasa waktu kerja mereka berlebihan.

Disiplin Kerja (X2)

Disiplin kerja diartikan sebagai kesadaran dan kemauan individu untuk mematuhi aturan perusahaan dan sosial [9]. Disiplin kerja meliputi tingkah laku seseorang sesuai dengan peraturan kerja, tata cara, atau sikap yang berlaku, serta tingkah laku yang berkaitan dengan peraturan organisasi yang tertulis dan tidak tertulis [10]. Disiplin adalah sikap, perilaku, dan tindakan yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja, atau profesi yang berlaku sesuai dengan peraturan organisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis [11]. Disiplin kerja berarti menghormati, menghargai, dan mematuhi peraturan baik yang tertulis maupun yang tidak formal, melaksanakan peraturan tersebut, dan menerima sanksi jika melanggar tugas atau wewenang yang diberikan [12]. Disiplin kerja adalah kepatuhan individu atau kelompok terhadap peraturan dan ketentuan yang berlaku di perusahaan, yang bertujuan untuk memaksimalkan pencapaian target yang dibebankan kepada mereka. [13]. Adapun indikator untuk mengukur disiplin kerja [14] yaitu :

1. Ketepatan Waktu: pegawai memiliki disiplin kerja yang baik jika mereka tiba di kantor tepat waktu, pulang tepat waktu, dan berperilaku rapi.
2. Ketaatan terhadap Standar Kerja: Ini terlihat dari sejauh mana karyawan menunjukkan tanggung jawab atas tugas yang diberikan kepada mereka.
3. Kepatuhan terhadap Peraturan: Karyawan yang mematuhi peraturan jam kerja cenderung tidak mengabaikan prosedur kerja dan selalu mengikuti pedoman yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
4. Tingkat Kewaspadaan: Karyawan dengan tingkat kewaspadaan yang tinggi bekerja dengan cermat dan teliti, penuh pertimbangan, serta menggunakan sumber daya secara efektif dan efisien.
5. Bekerja Etis: Beberapa karyawan mungkin bertindak tidak pantas atau tidak pantas terhadap pelanggan. Hal ini merupakan salah satu bentuk disiplin kerja yang juga mencakup etos kerja yang baik.

Kompensasi (X3)

Kompensasi sering kali digambarkan sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi seorang karyawan terhadap perusahaan. Kompensasi adalah segala jenis gaji, baik uang maupun barang, yang diterima oleh pekerja sebagai kompensasi atas jasa mereka kepada perusahaan [15]. 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 [3]. Kompensasi adalah bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan sebagai imbalan atas waktu, tenaga, dan pikiran yang telah dikorbankan oleh karyawan untuk perusahaan. [13]. Adapun indikator untuk mengukur kompensasi [16] yaitu :

1. Gaji, gaji mengacu pada kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Kompensasi adalah imbalan yang diterima oleh seorang pegawai atas pekerjaannya, termasuk gaji, upah, insentif, bonus, asuransi, perawatan kesehatan, dan jenis kompensasi lainnya yang dibayarkan langsung oleh perusahaan.
2. Insentif, sebuah insentif adalah imbalan tambahan yang diberikan oleh perusahaan di atas gaji yang telah ditentukan.
3. Tunjangan, tunjangan adalah imbalan yang diberikan oleh perusahaan. Tunjangan dapat berupa imbalan finansial atau non finansial yang diberikan sebagai tambahan atas gaji. Benefit yang didapat berupa asuransi kesehatan, THR, dll.
4. Fasilitas, fasilitas adalah jenis kompensasi tidak langsung yang diberikan perusahaan kepada karyawannya selain gaji dan upah. Peraturan ini dapat mencakup waktu istirahat ekstra, tempat parkir, dan mobil perusahaan.

Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja dipahami sebagai pegawai yang mencapai hasil kerja secara kualitatif dan kuantitatif sebagai prestasi kerja dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja merupakan kinerja optimal pegawai sesuai potensi yang dimilikinya dan selalu menjadi perhatian pimpinan organisasi [3]. Kinerja merupakan perilaku aktual diungkapkan oleh orang-orang dalam bentuk prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi [17]. 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 [8]. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam jangka waktu tertentu. [13]. Adapun indikator untuk mengukur kinerja karyawan [18] yaitu :

1. Kualitas, menunjukkan kebersihan, kerapian, ketelitian, dan konsistensi terhadap hasil kerja.
2. Kuantitas : satuan atau batasan kuantitas yang harus dicapai oleh seorang karyawan dalam jangka waktu yang ditentukan oleh manajemen perusahaan.
3. Kerjasama : sikap dan perilaku setiap pekerja yang berkolaborasi dengan pimpinan atau rekan kerja untuk menyelesaikan tugas.
4. Tanggung jawab : sejauh mana pegawai menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggungjawabkan hasil kerjanya serta sarana dan prasarana yang digunakan serta perilaku kerjanya sehari-hari.
5. Inisiatif : Inisiatif adalah segala bentuk gerakan antar anggota untuk menyelesaikan suatu tugas atau mengatasi suatu masalah.

Menurut [19], indikator untuk mengukur kinerja meliputi:

1. Ketepatan dalam Menyelesaikan Tugas: Mencakup ketelitian dalam menyelesaikan tugas, perhatian terhadap mutu pekerjaan, kemampuan mencapai tujuan organisasi, serta menyelesaikan tugas tepat waktu.
2. Tingkat Inisiatif dalam Bekerja: Mencakup kemampuan untuk mengantisipasi masalah yang muncul dan mengembangkan alternatif solusi untuk mengatasinya.
3. Kecekatan Mental: Diukur dari kemampuan karyawan dalam memahami instruksi dari manajer dan bekerja sama dengan rekan kerja lainnya.
4. Kedisiplinan Waktu dan Absensi: Mengukur ketepatan waktu dan kehadiran pegawai di tempat kerja..

III. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang menggunakan data survei dalam format statistik dan menggunakan analisis statistik, analisis data bersifat kuantitatif/statistik bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan [20]. Lokasi penelitian yang akan diteliti sebagai pengujian hipotesis yaitu PT. X yang berlokasi di Jawa Timur.

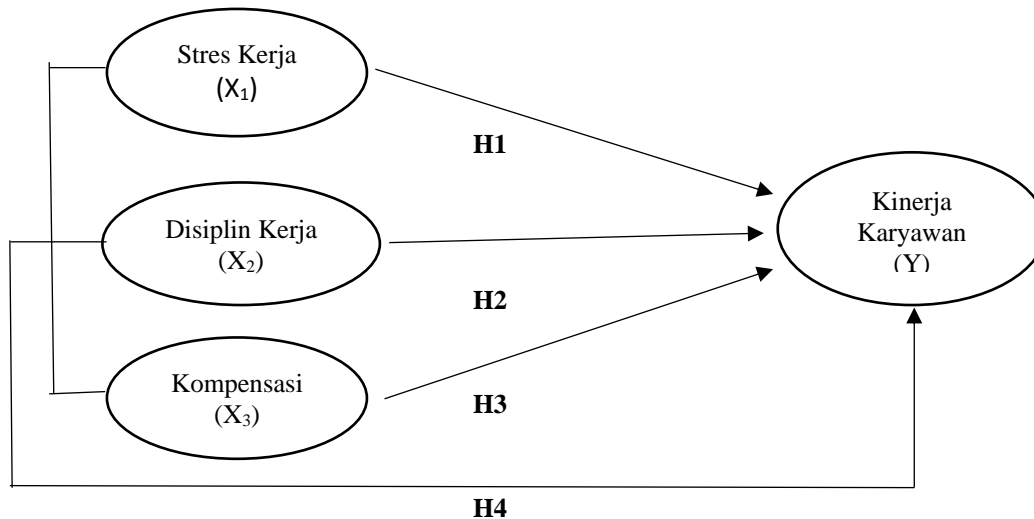
Penentuan sampel menggunakan metode non-probability sampling. Non-probability sampling merupakan suatu metode pengambilan sampel yang tidak menggunakan teknik acak, dimana seluruh anggota populasi tidak mempunyai peluang yang sama untuk terpilih menjadi sampel. Teknik pengambilan sampel ini menggunakan 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 data dalam penelitian ini meliputi data primer dan data sekunder. Data primer penelitian ini merupakan hasil menyebarkan pertanyaan yang telah ditentukan. Kuesioner adalah metode pengumpulan data di mana orang diminta untuk menjawab serangkaian pertanyaan atau tanggapan tertulis. Skala Likert digunakan untuk mengukur hasil survei yang meliputi 5 tingkat pendapat, dimana skala ini dinyatakan dengan 1 (sangat tidak setuju), 2 (tidak setuju), 3 (netral), 4 (setuju), 5 (sangat setuju) [20]. Sementara itu, data sekunder diperoleh melalui studi pustaka atau literatur yang beberapa artikel jurnal dari penelitian terdahulu.

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.

Kerangka Konseptual



Berdasarkan kerangka konseptual di atas, hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

H1: Stres Kerja diduga berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

H2: Disiplin Kerja diduga berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

H3: Kompensasi diduga berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

H4: Stres Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi diduga berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

Definisi Operasional

Stres Kerja(X₁)

Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan yang timbul karena adanya tuntutan kerja yang sangat besar sehingga berpengaruh terhadap respon emosional dan penurunan produktivitas kerja. Adapun indikator dari stres kerja :

1. Beban kerja. : tanggung jawab tugas yang harus diselesaikan seorang karyawan dalam waktu tertentu. Dimanah karyawan merasa kemampuan pekerjaan terbatas dalam melakukan pekerjaan salah satunya dilihat dari target perusahaan yang terlalu tinggi.
2. Sikap pemimpin : perilaku seorang pimpinan kepada bawahannya, sikap pimpinan sangat mempengaruhi kinerja karyawannya. Hal ini dapat dilihat dari sikap pemimpin yang adil, serta pemberian intruksi yang jelas dalam tugas yang diberikan.
3. Komunikasi : Proses pemindahan informasi dari satu orang ke orang lain dalam suatu organisasi. Komunikasi yang buruk antar karyawan dapat menimbulkan konflik.

Disiplin Kerja (X₂)

Disiplin kerja adalah bagaimana seorang karyawan berperilaku sesuai dengan berbagai peraturan dan ketentuan perusahaan, termasuk tata tertib dan sanksi bagi mereka yang melanggarnya. Adapun indikator dari disiplin kerja :

1. Ketepatan waktu : ketaatan waktu dapat dilihat dari karyawan yang tiba , beristirahat sampai pulang sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan
2. Ketaatan terhadap Standart Kerja: Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai wajib menaati standar kerja yang tertuang dalam peraturan dan pedoman kerja guna mencegah atau mencegah terjadinya kecelakaan kerja.
3. Kepatuhan terhadap Peraturan: karyawan diharapkan dapat mematuhi dan memahami peraturan yang ditetapkan perusahaan. seperti ijin ketika sedang sakit dan menggunakan seragam sesuai dengan peraturan perusahaan.

Kompensasi (X₃)

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa mereka kepada perusahaan atau organisasi. Kompensasi dapat berupa gaji, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya seperti layanan kesehatan, cuti, dan lain-lain. Adapun indikator dari kompensasi :

1. Gaji : imbalan yang diterima karyawan setiap bulan sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepada karyawan
2. Insentif : alat yang digunakan oleh perusahaan untuk memotivasi karyawan dan meningkatkan kinerja mereka. biasanya berupa (bonus) pembayaran tambahan yang diberikan berdasarkan pencapaian kinerja individu atau tim.
3. Tunjangan : bentuk kompensasi tambahan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan selain gaji pokok mereka meningkatkan kesejahteraan karyawan, mendukung kebutuhan karyawan. Tunjangan sendiri berupa tunjangan kesehatan dan THR.
4. Fasilitas : berbagai sarana dan prasarana yang disediakan oleh perusahaan untuk mendukung karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka dengan lebih efisien dan nyaman. Seperti menyediakan ruangan kerja yang nyaman, mesin yang mendukung pekerjaan, dan tempat parkir untuk karyawan.

Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai jumlah pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan ketika mereka menjalankan tugas mereka sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang mereka untuk mencapai tujuan perusahaan. Adapun indikator dari kinerja karyawan :

1. Kualitas : Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan.
2. Kuantitas : Satuan jumlah atau batas maksimal yang harus dicapai oleh pekerja dengan waktu yang telah ditentukan oleh pimpinan perusahaan.
3. Tanggung Jawab : Menunjukkan sejauh mana seorang pegawai menerima dan melaksanakan pekerjaannya serta bertanggung jawab atas hasil pekerjaannya, sarana dan prasarana yang digunakan, serta tindakan kerja sehari-hari.
4. Kedisiplinan waktu dan absensi : Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran karyawan ditempat kerja, untuk bekerja sesuai dengan waktu/jam kerja yang telah ditentukan perusahaan.

Jadwal Penelitian

Adapun jadwal penelitian sebagaimana bisa dilihat pada gambar 1.

No.	Tahap dan Kegiatan Penelitian	Waktu (Bulan)				
		11	12	1	2	3
1.	Persiapan Menyusun Proposal					
2.	Pengumpulan Data Mengumpulkan Data Primer dan Sekunder					
3.	Pengolahan dan Analisis Data					
4.	Penyusunan Laporan					
5.	Dan Lain-lain					

Tabel Jadwal penelitian

11

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Analisis Deskriptif

Berdasarkan data yang diperoleh peneliti di bidang ini dengan menyebarkan kuesioner kepada 100 responden, diperoleh gambaran tren persepsi responden terhadap setiap pertanyaan dalam kuesioner.

Tabel 1. Deskriptif Variabel Stres Kerja

Indikator		Mean
X1.1	Saya diberikan Target yang cukup tinggi	4,24
X1.2	Saya merasa pekerjaan saya terlalu padat	4,22
X1.3	Saya diberi banyak tugas pada saat bersamaan sehingga saya sulit membagi waktu	4,14
X1.4	Saya merasa pimpinan memberikan intruksi yang jelas dalam melakukan pekerjaan	3,26
X1.5	Saya merasa tegang karena atasan selalu mengawasi pekerjaan	3,20
X1.6	Saya merasa bahwa pimpinan adil dalam memberikan pekerjaan	3,26
X1.7	Saya kesulitan berkomunikasi dengan rekan sekerja dalam perusahaan	3,25
X1.8	Saya kesulitan menyelesaikan masalah dengan rekan kerja	3,16
Stres kerja		30,17

Sumber : Data diolah dengan SPSS 25

Diketahui responden menunjukkan rata-rata tertinggi pada indikator variabel yang menyatakan "saya diberikan target kerja yang cukup tinggi" dengan nilai sebesar 4,24. Sebaliknya, rata-rata terendah ditemukan pada indikator yang menyatakan "saya kesulitan menyelesaikan masalah dengan rekan kerja," dengan nilai sebesar 3,16.

Tabel 2. Deskriptif Variabel Disiplin Kerja

Indikator		Mean
X2.1	Saya selalu tiba di tempat kerja tepat waktu	4,19
X2.2	Sya selalu kembali beristirahat pada waktu yang telah ditetapkan	4,21
X2.3	Saya selalu pulang kerja pada waktu yang telah ditetapkan	4,24
X2.4	Saya melaksanakan tugas sesuai waktu yang telah ditetapkan	3,62
X2.5	Saya selalu berhati-hati dalam mengoperasikan alat-alat perusahaan	3,73
X2.6	Saya selalu berusaha menjalankan tugas saya dengan baik sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan	3,91
X2.7	Saya menggunakan seragam sesuai dengan peraturan perusahaan	4,29
X2.8	Saya selalu izin ketika tidak masuk kerja	3,75
Disiplin kerja		31,94

Sumber : Data diolah dengan SPSS 25

Diketahui bahwa indikator dengan rata-rata tertinggi adalah "Saya menggunakan seragam sesuai dengan peraturan perusahaan" dengan nilai 4,29. Sebaliknya, nilai terendah terdapat pada indikator "Saya melaksanakan tugas sesuai waktu yang telah ditetapkan" dengan nilai 3,62.

Tabel 3. Uji Analisis Variabel Kompensasi

indikator		Mean
X3.1	Gaji yang saya terima sepadan dengan tanggung jawab yang saya miliki	4,25
X3.2	Gaji yang diterima memotivasi dan mendorong saya untuk bekerja.	4,20
X3.3	Perusahaan memberikan saya gaji tepat waktu	4,10
X3.4	Saya merasa bahwa insentif yang diterima sesuai dengan pencapaian kerja selama ini	3,76
X3.5	Saya merasa bahwa insentif yang diberikan oleh organisasi dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.	3,89
X3.6	Saya merasa aman dengan adanya jaminan kesehatan yang diberikan	3,90
X3.7	Tunjangan yang saya terima sesuai dengan jabatan / posisi saya di perusahaan	3,94
X3.8	Perusahaan memenuhi semua kebutuhan dan fasilitas saya dalam berkerja	4,06
X3.9	Perusahaan menyediakan tempat parkir yang memadai bagi karyawan	2,72
Kompensasi		34,82

Sumber : Data diolah dengan SPSS 25

Diketahui bahwa pada indikator variabel dalam penelitian ini, rata-rata tertinggi diperoleh pada indikator "Gaji yang saya terima sepadan dengan tanggung jawab yang saya miliki" dengan nilai 4,25. Sebaliknya, nilai terendah terdapat pada indikator "Perusahaan menyediakan tempat parkir yang memadai bagi karyawan" dengan nilai 2,72.

Tabel 4. Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

Indikator		Mean
Y.1	Saya merasa kualitas pekerjaan saya sesuai dengan kemampuan saya	4,00
Y.2	Saya merasa kualitas kerjaan saya memenuhi standar kerja yang ditetapkan kantor	4,15
Y.3	Saya dapat menyelesaikan perkerjaan dalam waktu yang ditentukan	4,07
Y.4	Saya bisa menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari yang direncanakan	3,45
Y.5	Saya selalu meminta izin ketika tidak masuk bekerja	3,76
Y.6	Saya masuk bekerja setiap hari sesuai dengan peraturan kerja	3,77
Y.7	Saya memiliki tanggung jawab yang tinggi dalam menjalankan tugas saya di perusahaan	4,20
Y.8	Saya berusaha maksimal mengerjakan tugas yang diberikan atasan	4,21
Kinerja karyawan		31,61

Sumber : Data diolah dengan SPSS 25

Diketahui bahwa pada indikator variabel dalam penelitian ini, rata-rata tertinggi diperoleh pada indikator "Saya berusaha maksimal mengerjakan tugas yang diberikan atasan" dengan nilai 4,20. Sebaliknya, nilai terendah terdapat pada indikator "Saya bisa menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari yang direncanakan" dengan nilai 3,45.

Uji Validitas

Validitas data penelitian ditentukan oleh proses pengukuran yang tepat. Berdasarkan hasil analisis validitas yang dilakukan, dapat diketahui bahwa seluruh nilai r hitung lebih besar dari nilai r pada 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 α adalah 5% atau 0,165. Suatu instrument pengukuran dikatakan valid jika instrument tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur. Adapun kriteria dalam menguji validitas:

- a). Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka kuesioner valid.
- b). Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka kuesioner tidak valid.

Tabel 5. Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Signifikasi	Keterangan
Stres Kerja (X1)	X ₁ 1	0,641	0,165	0,000	Valid
	X ₁ 2	0,663	0,165	0,000	Valid
	X ₁ 3	0,687	0,165	0,000	Valid
	X ₁ 4	0,722	0,165	0,000	Valid
	X ₁ 5	0,622	0,165	0,000	Valid
	X ₁ 6	0,804	0,165	0,000	Valid
	X ₁ 7	0,611	0,165	0,000	Valid
	X ₁ 8	0,616	0,165	0,000	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X ₂ 1	0,659	0,165	0,000	Valid
	X ₂ 2	0,601	0,165	0,000	Valid
	X ₂ 3	0,608	0,165	0,000	Valid
	X ₂ 4	0,734	0,165	0,000	Valid
	X ₂ 5	0,767	0,165	0,000	Valid
	X ₂ 6	0,661	0,165	0,000	Valid
	X ₂ 7	0,626	0,165	0,000	Valid
	X ₂ 8	0,594	0,165	0,000	Valid
Kompensasi (X3)	X ₃ 1	0,712	0,165	0,000	Valid
	X ₃ 2	0,741	0,165	0,000	Valid
	X ₃ 3	0,646	0,165	0,000	Valid
	X ₃ 4	0,727	0,165	0,000	Valid
	X ₃ 5	0,695	0,165	0,000	Valid
	X ₃ 6	0,587	0,165	0,000	Valid
	X ₃ 7	0,699	0,165	0,000	Valid
	X ₃ 8	0,558	0,165	0,000	Valid
	X ₃ 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

Sumber : Data diolah dengan SPSS 25

Berdasarkan uji validitas seluruh item pada angket perubahan (X) dan perubahan (Y) mempunyai nilai koefisien lebih besar dari 0,165 (>0,165). Hal ini menunjukkan bahwa item-item kuesioner yang berkaitan dengan variabel stres kerja (X1), disiplin kerja (X2), kompensasi (X3), dan kinerja karyawan (Y) dikatakan bermanfaat dan dapat digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang diteliti.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengevaluasi konsistensi atau keterandalan instrumen yang digunakan dalam penelitian. Perhitungan reliabilitas dilakukan dengan menjumlahkan skor dari setiap pertanyaan pada tiap variabel. Pertanyaan-pertanyaan untuk tiap variabel sama dengan yang digunakan dalam pengukuran validitas. Koefisien alpha digunakan untuk menunjukkan tingkat reliabilitas setiap variabel dalam penelitian ini. Jika nilai alpha lebih besar dari $\alpha = 0,6$, maka seluruh variabel dianggap reliabel, yang berarti instrumen penelitian memiliki konsistensi internal yang baik atau reliabel jika memenuhi syarat (Cronbach alpha $\alpha > 0,6$).

Tabel 6. Uji Reliabilitas

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

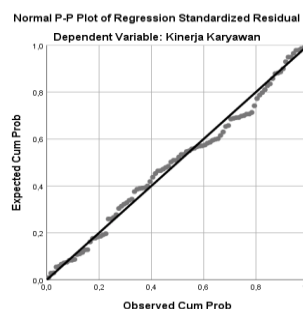
Sumber : Data diolah dengan SPSS 25

Berdasarkan tabel di atas, stres kerja (X1), disiplin kerja (X2), kompensasi (X3), dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel karena nilai Cronbach alpha untuk masing-masing variabel lebih besar dari kriteria reliabilitas sebesar 0,60. Oleh karena itu, variabel-variabel ini dapat dipertimbangkan untuk dilanjutkan pada penelitian selanjutnya.

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 digunakan untuk menilai normalitas data dengan cara mengamati grafik histogram dan grafik normal probability plot.

Gambar 7. Grafik Normal P-Plot



Sumber : Data diolah dengan SPSS 25

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

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.

Tabel 8. Uji Multikolinearitas

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

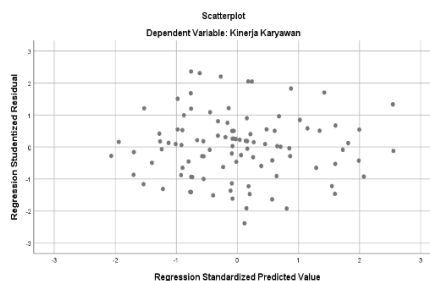
Sumber : Data diolah dengan SPSS 25

Dari tabel di atas, 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. Artinya variabel independen (kesulitan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi) tidak saling mengganggu..

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. Model regresi yang ideal adalah model yang memenuhi syarat homoskedastisitas atau bebas dari heteroskedastisitas.

Gambar 9. Uji heterokedastisitas



Sumber : Data diolah dengan SPSS 25

Bedasarkan gambar diatas, 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.

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). Berikut adalah tiga kemungkinan keputusan yang dapat diambil dari nilai uji tersebut:

- a. Jika nilai $DU < DW < 4 - DU$, maka H_0 diterima, yang berarti tidak ada autokorelasi.
- b. Jika nilai $DW < DL$ atau $DW > 4 - DL$, maka H_0 ditolak, menunjukkan adanya autokorelasi.
- c. Jika nilai $DL < DW < DU$ atau $4 - DU < DW < 4 - DL$, maka tidak ada kepastian atau kesimpulan yang pasti. Nilai DU dan DL diperoleh dari tabel statistik Durbin-Watson.

Tabel 10. Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,308 ^a	,095	,067	4,302	1,303

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah dengan SPSS 25

DL	DU	4-DU	4-DL	DW	Interpretasi
1,736	1,613	2,264	2,387	1,303	Terjadi autokorelasi

Sumber : Data diolah dengan SPSS 25

Berdasarkan nilai Durbin Watson yang diperoleh dengan nilai DU dan DL yang didapatkan dari tabel Durbin Watson dengan $\alpha = 5\%$, nilai DW terletak diantara nilai DU dan nilai DW < DL (1,303 < 1,736), sehingga bisa disimpulkan bahwa terjadi autokorelasi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variable independen terhadap satu variable dependen baik secara simultan maupun parsial. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan alat bantu program software SPSS v.25 dengan menggunakan persamaan regresi linier berganda. Secara umum formulasi dari regresi linear berganda dapat ditulis sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Bilangan Konstanta

b1 X1 = koefisien regresi variabel bebas

X1 = Stres Kerja

X2 = Disiplin Kerja

X3 = Kompensasi

e = Standar Error

Tabel 11. Uji regresi linear berganda

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
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

Sumber : Data diolah dengan SPSS 25

Rumus model regresi linier berganda dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = 21,063 + 0,160(X_1) + 0,185(X_2) + 0,003(X_3)$$

Berdasarkan model persamaan regresi di atas, interpretasinya adalah sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta (a) sebesar 21,063. Ini menunjukkan bahwa jika semua variabel bebas, yaitu Stres Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kompensasi (X3), sama dengan nol, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) adalah 21,063.
2. Nilai Koefisien regresi untuk variabel Stres Kerja (X1) sebesar 0,160. Ini berarti bahwa setiap peningkatan atau penambahan 1 satuan pada variabel Stres Kerja (X1) akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,160, dengan asumsi variabel lainnya tetap.
3. Nilai Koefisien regresi untuk variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,185. Ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan atau penambahan 1 satuan pada variabel Disiplin Kerja (X2) akan menyebabkan peningkatan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,185, dengan asumsi variabel lainnya tetap.
4. Nilai Koefisien regresi untuk variabel Kompensasi (X3) sebesar 0,003. Ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan atau penambahan 1 satuan pada variabel Kompensasi (X3) akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,003, dengan asumsi variabel lainnya tetap.

Uji T (Secara Parsial)

Uji T dilakukan untuk mengevaluasi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Variabel independen yang diuji meliputi Stres Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kompensasi (X3), sementara variabel dependennya adalah Kinerja Karyawan (Y). Dengan tingkat kepercayaan sebesar 5% ($\alpha = 0,05$) dan derajat kebebasan sebesar k = 3 dan df2 = n-k-1 (100-3-1=96), diperoleh nilai t tabel sebesar 1.661. Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan sebagai berikut: Ho diterima jika nilai t hitung < t tabel pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$.

H1 diterima jika nilai t hitung > t tabel pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$.

Tabel 12. Uji T
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients 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

Sumber : Data diolah dengan SPSS 25

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

Stres Kerja (X1)

Nilai t hitung untuk variabel stres kerja adalah 2,352, sedangkan nilai pada tabel distribusi dengan tingkat signifikansi 5% (0,05) adalah 1,661. Karena nilai t hitung (2,352) lebih besar dari t tabel (1,661), maka H1 diterima dan H0 ditolak. Nilai signifikansi sebesar 0,021, yang lebih kecil dari 0,05, menunjukkan bahwa variabel stres kerja (X1) secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Disiplin Kerja (X2)

Nilai t hitung untuk variabel disiplin kerja adalah 1,963, sedangkan nilai pada tabel distribusi dengan tingkat signifikansi 5% (0,05) adalah 1,661. Karena nilai t hitung (1,963) lebih besar dari t tabel (1,661), maka H1 diterima dan H0 ditolak. Nilai signifikansi sebesar 0,050, yang lebih besar dari 0,05, menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Kompensasi (X3)

Nilai t hitung untuk variabel kompensasi adalah 0,033, sedangkan nilai pada tabel distribusi dengan tingkat signifikansi 5% (0,05) adalah 1,661. Karena nilai t hitung (0,033) lebih kecil dari t tabel (1,661), maka H1 ditolak dan H0 diterima. Nilai signifikansi sebesar 0,973, yang lebih besar dari 0,05, menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X3) secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji F (Secara Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara keseluruhan. Kriteria pengambilan keputusan dalam uji F adalah sebagai berikut: jika nilai F hitung lebih besar daripada F tabel, maka H0 dapat ditolak pada tingkat kepercayaan 5%. Hipotesis alternatif diterima, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan berpengaruh terhadap variabel dependen. Selain itu, jika nilai signifikansi (Sig) < 0,05, maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y, dan sebaliknya. Rumus untuk memperoleh nilai F tabel adalah: $F_{tabel} = F(k, n-k)$, di mana k adalah jumlah variabel bebas dan n adalah jumlah sampel. Dalam hal ini, $F_{tabel} = F(3, 100-3) = 2,70$.

Tabel 8. Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	186,257	3	62,086	3,355	,022 ^b
	Residual	1776,733	96	18,508		
	Total	1962,990	99			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Stres Kerja, Disiplin Kerja

Sumber : Data diolah dengan SPSS 25

Berdasarkan tabel ANOVA yang digunakan untuk melihat pengaruh simultan (Uji F), nilai F tabel dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ adalah sebesar 2,70. Berdasarkan hasil analisis, nilai F hitung adalah 3,365, yang lebih besar dari F tabel (2,70), dengan nilai signifikansi 0,022 yang lebih kecil dari 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).

B. PEMBAHASAN

Berdasarkan beberapa uji yang telah dilakukan, penulis dapat menyimpulkan hasil analisis penelitian ini.

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 di tetapkan menyebabkan 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 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.

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.

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.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan terkait pengaruh stres kerja, disiplin kerja, dan kompensai terhadap kinerja karyawan di PT. X, maka dapat disimpulkan sabagai berikut :

1. Berdasarkan pada hasil uji t (parsial) yang telah dilakukan, variabel stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. X. Hal ini menunjukkan bahwa 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 di tetapkan

menyebabkan 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 menghindari stres kerja dan meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi.

2. Berdasarkan hasil uji t (parsial) yang telah dilakukan, variabel disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. X. 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 mengenai 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
3. Berdasarkan pada hasil uji t juga menunjukkan bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. X. Hal ini menunjukkan perusahaan memberikan kopensasi 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 diberiakn PT. X sesuai dengan tanggung jawab karyawan. Sehingga untuk gaji tidak terlalu berpengaruh terhadap kinerja karyawan

UCAPAN TERIMA KASIH

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.

DAFTAR PUSTAKA

- [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. Wiryana 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, Risliana, 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/jjin.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.journalsresearchparks.org/index.php/IJHCS
- [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. Pebrina, “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.