



Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Federal International Finance Pos Tandes Surabaya

Mujiani¹, Hesti Pandu Widodo², Aridha Prassetya³

Universitas 45 Surabaya

Korespondensi Penulis: jurnaleko45@gmail.com

Abstract. *This study aims to determine whether there is an influence between compensation and work stress on employee work performance at PT. Federal International Finance, Pos Tandes Surabaya branch. The population and sample used as subjects in this study were 37 employees of PT. Federal International Finance, Pos Tandes Surabaya branch. The results of the analysis using multiple linear regression assisted by SPSS 18 statistical calculation software showed that there is an influence between compensation and work stress on employee work performance. Employee work performance will increase if compensation is increased and work stress is reduced. The author's suggestion is that companies continue to pay attention to compensation and work stress so that employee work performance can always increase and company goals can be achieved.*

Keywords: *Compensation, Stress, Achievement, Employees.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan mengetahui apakah ada pengaruh antara kompensasi dan stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Federal International Finance cabang Pos Tandes Surabaya. Populasi dan sample yang dijadikan subjek pada penelitian ini sebanyak 37 orang karyawan PT. Federal International Finance cabang Pos Tandes Surabaya. Hasil analisis menggunakan regresi linier berganda di bantu dengan software penghitungan statistik SPSS 18 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kompensasi dan stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Prestasi kerja karyawan akan meningkat apabila kompensasi ditingkatkan dan stres kerja berkurang. Saran penulis adalah agar perusahaan tetap memperhatikan kompensasi dan stres kerja sehingga prestasi kerja karyawan dapat selalu meningkat dan tujuan perusahaan bisa tercapai.

Kata kunci: Kompensasi, Stres, Prestasi, Karyawan.

1. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perusahaan adalah suatu lembaga yang diorganisir dan dijalankan untuk menyediakan barang dan jasa agar dapat melayani permintaan konsumen akan kebutuhan mereka. Dalam melaksanakan proses operasionalnya, suatu perusahaan membutuhkan faktor-faktor pendukung yang dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Faktor-faktor tersebut adalah modal, strategi manajemen, dan manusia.

Khususnya pada faktor manusia, faktor ini memegang peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan proses operasional. Oleh karena itu, pihak perusahaan harus selalu memperhatikan faktor manusia atau tenaga kerja yang dapat menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Secanggih apapun peralatan yang dimiliki perusahaan, tidak akan bisa mencapai tingkat produktivitas yang diharapkan jika peralatan tersebut tidak dioperasikan secara efektif dan efisien oleh sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tersebut.

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif tentunya tidak dengan begitu saja dapat diwujudkan oleh perusahaan. Perusahaan harus mampu memberikan motivasi kepada para karyawannya agar karyawan terdorong untuk melaksanakan tugas dan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan secara menyeluruh.

Salah satu jalan untuk memotivasi karyawan agar dapat diberdayakan secara efektif dan efisien guna meningkatkan produktivitas perusahaan adalah dengan jalan pemberian kompensasi kepada mereka. Hal ini diharapkan dapat membentuk suatu pola hubungan baik antara para karyawan dan perusahaan dimana para karyawan akan berpikir bahwa perusahaan tempat dimana mereka bekerja bisa memahami serta mengetahui kebutuhan hidup yang menjadi pemicu mengapa mereka bekerja.

Dari sudut pandang perusahaan, pemberian kompensasi atau balas jasa merupakan suatu biaya yang harus dikeluarkan oleh pihak perusahaan kepada para karyawannya. Oleh karena itu pihak perusahaan harus melakukan suatu penilaian yang teliti mengenai prestasi kerja yang dihasilkan oleh tiap-tiap karyawan tersebut. Hal tersebut dilaksanakan oleh pihak perusahaan karena perusahaan tersebut menghendaki adanya suatu prestasi kerja yang maksimal dari biaya kompensasi yang mereka keluarkan.

Dalam jangka pendek, stres kerja yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak perusahaan membuat karyawan menjadi tertekan, tidak termotivasi, dan frustrasi. Dimana hal tersebut menyebabkan karyawan bekerja tidak optimal sehingga prestasi kerjanya pun akan terganggu. Dalam jangka panjang, karyawan yang tidak dapat menahan stres kerja maka ia tidak mampu lagi bekerja di perusahaan. Pada tahap yang semakin parah, stres kerja bisa membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan akan mengundurkan diri (*turnover*).

PT. Federal International Finance merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pembiayaan sepeda motor yang mempunyai sistem sangat kompleks. Mulai dari proses mencari customer, proses verifikasi data, proses approval, sampai pengajuan kredit tersebut menjadi *new booking*, dari masing-masing pekerjaan tersebut mempunyai tekanan atau *pressure*. Target-target yang telah dibebankan kepada karyawan senantiasa akan selalu meningkat seiring dengan perkembangan kompetisi antar perusahaan di Indonesia. Sehingga dibutuhkan kreativitas dari masing-masing karyawan supaya target tersebut dapat dicapai. Dengan adanya tekanan yang tinggi apabila tidak diimbangi dengan kompensasi yang sesuai maka tidak sedikit karyawan PT. Federal International Finance cabang pos Tandes yang mengundurkan diri karena

merasa kerja kerasnya tidak sesuai dengan imbalan yang diterima. Hal inilah yang menjadi latar belakang peneliti untuk mengangkat tema **“Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di PT. Federal International Finance Cabang Pos Tandes”**.

2. TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1) Sumber Daya Manusia

Menurut Henry Simamora, 2003, manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan. Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan, dan hubungan ketenagakerjaan yang baik. Pendapat tersebut memberikan kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah mengatur cara pendayagunaan, merencanakan, hingga proses mengembangkan potensi manusia yang ada.

Menurut pendapat T. Hani Handoko (1995:3), yang mengatakan bahwa: “Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik itu tujuan individu maupun organisasi.”

Menurut Alex S. Nitisemito (1992:10), mengatakan bahwa: “Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu dan seni untuk melaksanakan, antara lain: planning, controlling, organizing, sehingga efektivitas dan efisiensi sumber daya manusia dapat ditingkatkan semaksimal mungkin dalam pencapaian tujuan.”

2) Kompensasi

➤ Pengertian Kompensasi

Menurut pendapat Danang Sunyoto (2013:3), kompensasi merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Sebelum kompensasi diberikan, terlebih dahulu dilakukan proses kompensasi yaitu jaringan berbagai subproses untuk memberikan balas jasa kepada karyawan untuk pelaksanaan pekerjaan dan untuk memotivasi karyawan agar mencapai tingkat prestasi yang diinginkan.

Dari sudut kepentingan organisasi, tentang kemampuan, pengetahuan, ketrampilan serta waktu dan tenaga para karyawan dapat dipergunakan sebagai alat untuk mencapai tujuan organisasi, sehingga organisasi dapat tumbuh dan berkembang dalam arti kuantitatif maupun kualitatif.

➤ **Macam Kompensasi**

Pada dasarnya kompensasi yang diterima oleh karyawan dibagi atas 2 macam, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Penjelasan sebagai berikut:

1. Kompensasi finansial
2. Kompensasi non finansial

➤ **Sistem Kompensasi Yang Efektif**

Dalam usaha mengembangkan suatu sistem kompensasi, para spesialis di bidang manajemen sumber daya manusia perlu melakukan empat hal, yaitu:

- a. Melakukan analisis pekerjaan.
- b. Melakukan penilaian pekerjaan.
- c. Melakukan sistem berbagai kompensasi yang berlaku guna memperoleh bahan yang berkaitan dengan keadilan eksternal.
- d. Menentukan “harga” setiap pekerjaan dihubungkan dengan “harga” pekerjaan sejenis di tempat lain.

➤ **Kompensasi Sebagai Motivasi**

Perspektif sistem pada motivasi mengenal tiga variabel yang mempengaruhi motivasi di tempat kerja yaitu:

1. Karakteristik perorangan yakni karakteristik yang mencakup minat, sikap dan kebutuhan dari seseorang.
2. Karakteristik pekerjaan yakni karakteristik yang merupakan atribut-atribut yang melekat di dalam tugas.
3. Karakteristik situasi pekerjaan yakni karakteristik yang meliputi kompensasi organisasi dan kebijaksanaan organisasi serta sikap dan tindakan dari rekan dan atasan.

➤ **Tujuan Pemberian Kompensasi**

Tujuan pemberian kompensasi ada dua yaitu:

1. Bagi tenaga kerja

Dengan adanya pemberian kompensasi kepada tenaga kerja akan memperoleh keuntungan finansial dan non finansial

2. Bagi perusahaan:

Dapat meningkatkan kepuasan dan produktivitas kerja karyawan yang kemudian akan memberi motivasi kepada tenaga kerja untuk bekerja lebih bersemangat, bekerja lebih disiplin dan lebih cepat.

3) Stres Kerja

➤ **Pengertian Stres Kerja**

Menurut pendapat Danang Sunyoto (2013:3), stres kerja adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang. Stres kerja merupakan sesuatu yang menyangkut interaksi antara individu dan lingkungan yaitu interaksi antara stimulasi dan respon. Stres kerja yang dialami oleh karyawan akibat lingkungan yang dihadapinya akan mempengaruhi prestasi kerja sehingga manajemen perlu untuk meningkatkan mutu lingkungan organisasi bagi karyawan. Dengan menurunnya stres kerja yang dialami karyawan tentu akan meningkatkan kesehatan dalam tubuh organisasi. Pada dasarnya ada tiga kriteria penting dari stres kerja yaitu adanya kesempatan, adanya hambatan, dan adanya demand.

➤ **Strategi Manajemen Stres Kerja**

Dari sudut pandang organisasi, manajemen mungkin tidak khawatir jika karyawannya mengalami stres yang ringan. Alasannya karena pada tingkat stres tertentu akan memberikan akibat positif, karena hal ini akan mendesak mereka untuk melakukan tugas lebih baik, tetapi pada tingkat stres yang tinggi atau stres ringan yang berkepanjangan akan membuat menurunnya kinerja karyawan.

Stres ringan mungkin akan memberikan keuntungan bagi organisasi, tetapi dari sudut pandang individu hal tersebut bukan merupakan hal yang diinginkan. Maka manajemen mungkin akan berpikir untuk memberikan tugas yang menyertakan stres ringan bagi karyawan untuk memberikan dorongan bagi karyawan, namun sebaliknya itu akan dirasakan sebagai tekanan oleh si pekerja. Sangat diperlukan pendekatan yang tepat dalam mengelola stres, ada dua pendekatan yaitu pendekatan individu dan pendekatan organisasi.

1. Pendekatan Individu

2. Pendekatan Organisasi

4) Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan penyelesaian pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Jika seorang tenaga kerja mempunyai perasan berprestasi, maka karyawan tersebut harus mempunyai cara untuk mengukur kemajuan yang dilakukannya.

➤ Kegunaan Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian kinerja atau prestasi kerja adalah proses organisasi mengevaluasi dan menilai prestasi kerja karyawan. Kegunaan penilaian kerja/prestasi kerja adalah:

- a. Perbaikan prestasi kerja
- b. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi
- c. Keputusan-keputusan penempatan
- d. Kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan
- e. Perencanaan dan pengembangan karir
- f. Penyimpangan-penyimpangan proses staffing
- g. Ketidakakuratan informasional
- h. Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan
- i. Kesempatan kerja yang adil

➤ Pengukuran Prestasi Kerja

Untuk dapat mengevaluasi karyawan secara objektif dan akurat, seorang personalia harus mampu mengukur tingkat kinerja mereka. Pengukuran kinerja dapat berfungsi sebagai target atau sasaran, sebagai aktivitas pengukuran standar, sebagai informasi yang dapat digunakan karyawan, dalam mengarahkan usaha-usaha mereka melalui serangkaian prioritas tertentu.

Prestasi kerja dapat diukur melalui:

- a. Mutu kerja
- b. Kualitas kerja
- c. Ketangguhan
- d. Sikap

➤ Metode-Metode Berorientasi Masa Depan

Metode-metode berorientasi masa depan antara lain:

- a. Penilaian Diri
- b. Penilaian Psikologis
- c. Pendekatan *Management By Objective (MBO)*

d. Teknik Pusat Penilaian

5) Hipotesis

1. Ada pengaruh secara simultan variabel kompensasi (X1) dan stres kerja (X2) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) di PT. Federal International Finance Pos Tandes Surabaya.
2. Ada pengaruh secara parsial variabel kompensasi (X1) dan stres kerja (X2) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) pada PT. Federal International Finance Pos Tandes Surabaya.
3. Ada salah satu variabel dari kedua variabel tersebut yang memiliki pengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Federal International Finance Pos Tandes Surabaya.

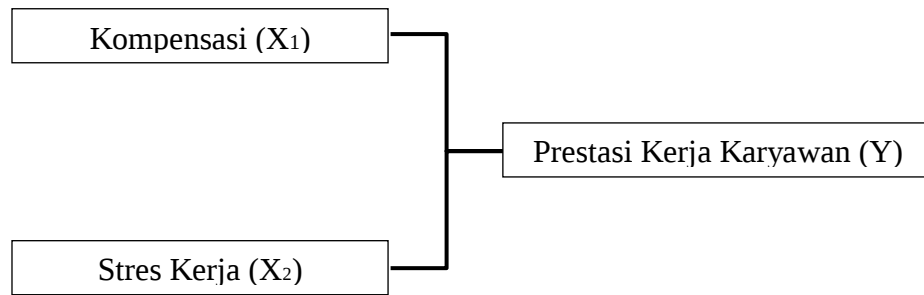
Companies that have competence in the fields of marketing, manufacturing and innovation can make its as a source to achieve competitive advantage (Daengs GS, et al. 2020:1419). The research design is a plan to determine the resources and data that will be used to be processed in order to answer the research question. (Asep Iwa Soemantri, 2020:5). Standard of the company demands regarding the results or output produced are intended to develop the company. (Istanti, Enny, 2021:560). Time management skills can facilitate the implementation of the work and plans outlined. (Rina Dewi, et al. 2020:14). Saat mengumpulkan sumber data, peneliti mengumpulkan sumber data berupa data mentah. Metode survei adalah metode pengumpulan data primer dengan menggunakan pertanyaan tertulis (Kumala Dewi, Indri et al, 2022 : 29).

3. METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian/Kerangka Konseptual

Pendekatan penelitian yang digunakan pada skripsi ini adalah pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang menitikberatkan pada pengujian hipotesis. Data yang digunakan harus terukur dan akan menghasilkan kesimpulan yang dapat digeneralisasikan. Penelitian ini bersifat kausal, karena akan meneliti pengaruh antar variabel.

Gambar Kerangka Konseptual Penelitian



B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Variabel Penelitian

Variabel X (variabel bebas) adalah variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel lain. Variabel X pada penelitian ini meliputi : Kompensasi (X1) dan Stres Kerja (X2).

Variabel Y (variabel terikat) adalah tipe variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel Y pada penelitian ini adalah Prestasi kerja karyawan.

C. Definisi Operasional

Definisi operasional dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi
2. Stres Kerja
3. Prestasi kerja karyawan

D. Batasan dan Asumsi Penelitian

Batasan Penelitian

Batasan penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian ditujukan pada karyawan dan karyawan yang bekerja pada perusahaan PT. Federal International Finance pos Tandes Surabaya.

Asumsi Penelitian

Asumsi dalam penelitian ini menggunakan tingkat signifikan sebesar 5% atau 0,05.

Model dan Teknik Analisis

Untuk menganalisa data maka model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan analisis regresi linier berganda, yaitu untuk mengetahui pengaruh dari variabel kompensasi (X1) serta stres kerja (X2) terhadap prestasi kerja karyawan (Y). Untuk mempermudah dalam pengolahan data maka digunakan bantuan komputer

dengan aplikasi program SPSS 18.0. Adapun rumus yang digunakan dalam perhitungannya menurut Bhuono Agung Nugroho (2005:43) adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana:

Y = Variabel prestasi kerja karyawan

α = Konstanta

β_1 = Koefisien regresi dari kompensasi

β_2 = Koefisien regresi dari stress kerja

X₁ = Variabel kompensasi

X₂ = Variabel stress

e = Variabel pengganggu

Pengujian Hipotesis

1. Pengujian Hipotesis dengan Uji-F

Uji F digunakan untuk menguji/mengetahui pengaruh secara simultan dari variabel kompensasi (X₁) serta stres kerja (X₂) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) pada PT. Federal International Finance Cabang Pos Tandes Surabaya dengan cara membandingkan antara nilai F_{hitung} dengan F_{tabel}. Uji F menurut Sudjana (2002:385) diformulasikan sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)} \text{ atau } F_{Reg} = \frac{RK_{reg}}{RK_{res}}$$

Dimana:

F_h = Hasil F perhitungan

R² = Koefisien determinasi

k = jumlah variabel independen

n = jumlah sampel

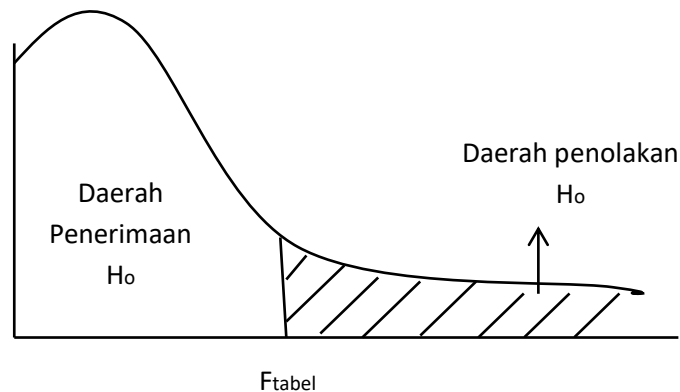
Dalam penelitian ini, untuk menguji secara simultan terhadap variabel penelitian maka hipotesis yang dirumuskan adalah:

H₀ : $\beta = 0$ Kompensasi (X₁) dan stres kerja (X₂) secara simultan tidak mempunyai pengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan (Y) pada PT. Federal International Finance Cabang Pos Tandes Surabaya.

H₀ : $\beta \neq 0$ Kompensasi (X₁) dan stres kerja (X₂) secara simultan mempunyai pengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan (Y) pada PT. Federal International Finance Cabang Pos Tandes Surabaya.

Daerah penerimaan dan penolakan uji F dapat ditunjukkan pada gambar berikut:

Gambar Kurva Distribusi uji F



Kriteria Pengujian:

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti bahwa variabel kompensasi (X_1) dan stres kerja (X_2) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Federal International Finance Cabang Pos Tandes Surabaya.
- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang berarti bahwa variabel kompensasi (X_1) dan stress (X_2) secara simultan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Federal International Finance Cabang Pos Tandes Surabaya.

2. Pengujian Hipotesis dengan Uji-t

Uji t digunakan untuk menguji/mengetahui pengaruh secara parsial dari variabel Kompensasi (X_1) dan stres kerja (X_2) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) pada PT. Federal International Finance Cabang Pos Tandes Surabaya dengan cara membandingkan antara nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} . Uji F menurut Sulaiman (2002:113) diformulasikan sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}}$$

Dimana:

- t = Nilai F_{hitung}
r = Koefisien korelasi linier berganda
n = Jumlah Sampel
df = $n - k - 1$
k = Jumlah variabel
 α = 5% atau 0,05

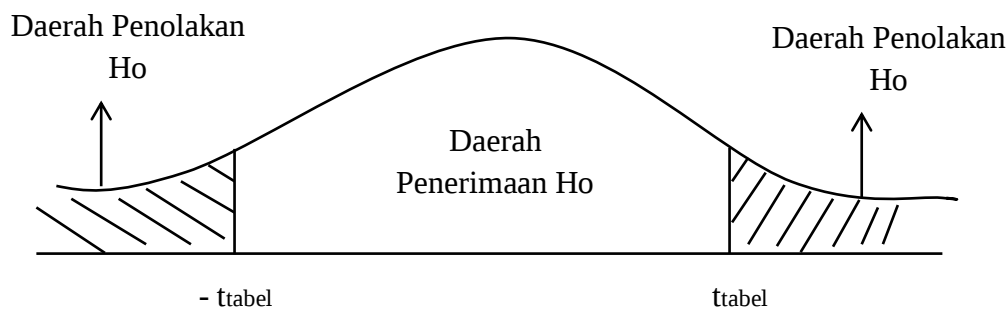
Untuk menguji hipotesis secara parsial maka rumusan hipotesis yang digunakan adalah:

$H_0 : \beta = 0$ variabel kompensasi (X_1) dan stres kerja (X_2) secara parsial tidak mempunyai pengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan (Y) pada PT. Federal International Finance Cabang Pos Tandes Surabaya.

$H_0 : \beta \neq 0$ kompensasi (X_1) dan stres kerja (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan (Y) pada PT. Federal International Finance Cabang Pos Tandes Surabaya.

Daerah penerimaan dan penolakan uji t dapat ditunjukkan pada gambar berikut:

Gambar Kurva Distribusi uji t



Kriteria Pengujian:

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti bahwa kompensasi (X_1) dan stres kerja (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Federal International Finance Cabang Pos Tandes Surabaya.
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang berarti bahwa kompensasi (X_1) dan stres kerja (X_2) secara simultan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Federal International Finance Cabang Pos Tandes Surabaya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data Hasil Penelitian

Perhitungan angket terdiri dari 3 butir item pertanyaan berkaitan dengan Prestasi Karyawan (Y), Kompensasi (X_1) dan Stres kerja (X_2). Data yang diperoleh dari kuesioner sebelum diolah dilakukan editing, kemudian dilakukan proses tabulasi secara manual dan hasilnya dibuat dalam bentuk tabel. Data yang diperoleh secara deskriptif lalu dianalisis secara kuantitatif dan secara statistik dengan menggunakan program SPSS 18.00.

Hasil Analisis Data

Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian dengan regresi linear berganda menyatakan ukuran dan pengaruh masing-masing variabel bebas yang terdiri atas Kompensasi (X1) dan Stres Kerja (X2), serta variabel terikat berupa Prestasi Karyawan (Y) di PT. Federal International Finance Cabang Pos Tandes. Adapun hasil dari teknik analisis data tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel Hasil Persamaan Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a			
Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	25.417	6.009
	Kompensasi (X1)	.265	.128
	Stress (X2)	.462	.189

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil analisis data diperoleh nilai persamaan regresi yaitu:

$$Y = 25,417 + 0,265 X1 + 0,462 X2 + e$$

Dari hasil persamaan tersebut maka dapat diartikan bahwa:

- Nilai konstanta adalah 25,417 hal ini berarti bahwa tanpa adanya pengaruh variabel bebas yaitu variabel Kompensasi (X1) dan Stres Kerja (X2), maka nilai dari variabel terikat Prestasi Karyawan (Y) sebesar 25,417.
- Nilai 0,265 X1 merupakan koefisien regresi, yang menunjukkan bahwa jika nilai variabel Kompensasi (X1) ditingkatkan sebesar satu satuan maka akan menyebabkan peningkatan nilai dari variabel terikat yaitu Prestasi Karyawan (Y) sebesar 0,265 satuan.
- Nilai 0,462 X2 merupakan koefisien regresi, yang menunjukkan bahwa jika nilai variabel Stres Kerja (X2) ditingkatkan sebesar satu satuan maka akan menyebabkan peningkatan nilai dari variabel terikat yaitu Prestasi Karyawan (Y) sebesar 0,462 satuan.

Hasil analisis regresi melalui program komputer SPSS 18.00 output yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

Tabel Koefisien Determinasi Hasil Uji Regresi Berganda

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.461 ^a	.212	.166

a. Predictors: (Constant), Stress (X2), Kompensasi (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Interpretasi:

a. Koefisien korelasi (R) = 0,461

Hal ini menunjukkan hubungan yang cukup kuat (mendekati 1) antara variabel kompensasi (X1) dan Stres Kerja (X2) secara bersama-sama terhadap variabel Prestasi Karyawan (Y). Arah hubungannya positif artinya apabila variabel Kompensasi (X1) dan Stres Kerja (X2) ditingkatkan maka variabel Prestasi Karyawan (Y) cenderung meningkat.

b. Koefisien determinasi (R^2) atau R.Square = 0,212

Hal ini mempunyai arti bahwa pengaruh semua variabel bebas (independent) Kompensasi (X1) dan Stres Kerja (X2) terhadap variabel dependent Prestasi Karyawan (Y) adalah sebesar 0,212 atau 21,2%; sedangkan sisanya sebesar 0,788 atau 78,8% dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel yang diteliti.

c. Adjusted R Square (R^2 yang disesuaikan) = 0,166

Hal ini mempunyai arti bahwa dilihat dari determinasi yang disesuaikan pengaruh semua variabel Kompensasi (X1) dan Stres Kerja (X2) terhadap variabel Prestasi Karyawan (Y) sebesar 0,166 atau 16,6%, sedangkan sisanya sebesar 0,834 atau 83,4% dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel yang diteliti.

Pengujian Hipotesis

1. Uji F (Uji Serempak)

Uji F dipergunakan untuk mengukur hubungan antara variabel bebas yang meliputi Kompensasi (X1) dan Stres Kerja (X2) tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Prestasi Karyawan (Y).

a. Menentukan hipotesis

- 1) $H_0: \beta_1 = \beta_2 = 0$, berarti secara bersama-sama antara variabel Kompensasi (X1) dan Stres Kerja (X2) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat Prestasi Karyawan (Y).

- 2) $H_a: \beta_1 = \beta_2 \neq 0$, berarti secara bersama-sama variabel bebas yang meliputi Kompensasi (X1) dan Stres Kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu Prestasi Karyawan (Y).

b. Menentukan nilai F tabel

Alpha 5% = 0,05 diperoleh hasil 3,28

df pembilang (*numerator*) = 2; df penyebut (*denominator*) = 34

F tabel (0,05) = 3,28

c. Menentukan nilai F hitung

Nilai F hitung yang diperoleh dari hasil pengolahan disajikan pada tabel dibawah ini:

Tabel Nilai F Hitung

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	138.912	2	69.456	4.582	.017 ^a
	Residual	515.413	34	15.159		
	Total	654.324	36			

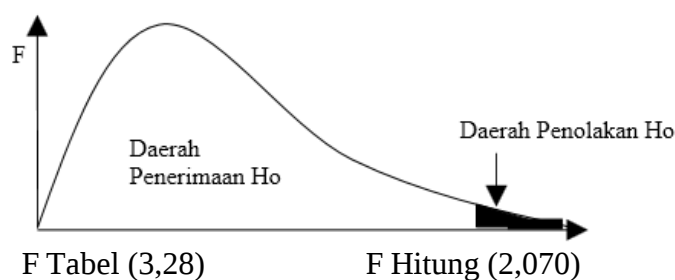
a. Predictors: (Constant), Stress (X2), Kompensasi (X1)

b. Dependent Variabel Prestasi kerja Karyawan (Y)

d. Kriteria penolakan dan penerimaan H_0

- 1) Jika F hitung > F tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Yang berarti bahwa variabel bebas yang meliputi Kompensasi (X1) dan Stres Kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikat yaitu Prestasi Karyawan (Y).
- 2) Jika F hitung < F tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Yang berarti bahwa variabel bebas yang meliputi Kompensasi (X1) dan Stres Kerja (X2) secara bersama-sama tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu Prestasi Karyawan (Y).

Gambar Daerah Penerimaan dan Penolakan Uji F



e. Menginterpretasikan Hasil

Sesuai dengan hasil perhitungan Uji F yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 18.00 diperoleh nilai F hitung sebesar 4,582 dimana nilai F hitung ini lebih besar daripada nilai F tabel, yaitu 3,28 dengan nilai signifikan yang diperoleh adalah sebesar 0,017. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari pada nilai alpha 0,05 dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel bebas yang meliputi Kompensasi (X1) dan Stres Kerja (X2) secara bersama-sama (*simultan*) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu Prestasi Karyawan (Y). Adapun pengaruhnya sebesar 21,2%.

2. Uji – t (Uji Parsial)

Uji – t dipergunakan untuk mengukur pengaruh tingkat signifikan hubungan secara parsial antara masing-masing variabel bebas yang meliputi variabel Kompensasi (X1) dan Stress (X2) terhadap variabel terikat yaitu Prestasi Karyawan (Y), langkah-langkah sebagai berikut:

a. Menentukan hipotesis

- 1) $H_0: \beta_1 = \beta_2 = 0$, berarti secara parsial variabel bebas yaitu Kompensasi (X1) dan Stres Kerja (X2) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat Prestasi Karyawan (Y).
- 2) $H_a: \beta_1 = \beta_2 \neq 0$, berarti secara parsial variabel bebas yaitu Kompensasi (X1) dan Stres Kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu Prestasi Karyawan (Y).

b. Menentukan nilai t – tabel

5% = 0,05 diperoleh hasil 2,021

$$dk = n - (k - 1) = 37 - 3 - 1 = 33$$

$$t - \text{tabel} (0,05; 33) = 2,021$$

c. Menentukan nilai t – hitung

Nilai t hitung yang diperoleh dari hasil pengolahan SPSS 18.00 diperoleh hasil sebagai berikut:

- 1) Variabel Kompensasi (X1), memiliki nilai t – hitung yaitu sebesar 2,070 dengan nilai signifikansi sebesar 0,046.
- 2) Variabel Stress (X2), memiliki nilai t – hitung yaitu sebesar 2,439 yang memiliki nilai signifikansi 0,020.

d. Kriteria penolakan dan penerimaan H_0

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Pernyataan ini berarti bahwa variabel bebas yang meliputi Kompensasi (X_1) dan Stres Kerja (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel terikat Prestasi Karyawan (Y).
- 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Pernyataan ini berarti bahwa variabel bebas yang meliputi Kompensasi (X_1) dan Stres Kerja (X_2) secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat Prestasi Karyawan (Y).

e. Menginterpretasikan Hasil

Besarnya nilai uji – t yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 18.00 dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel Hasil Perhitungan Uji – t

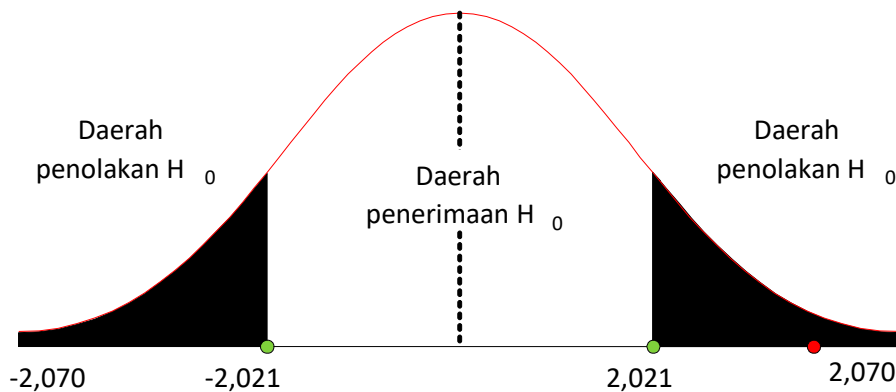
Coefficients			
Model	Standardized Coefficients	t	Sig.
	Beta		
1 (Constant)		4.230	.000
Kompensasi (X_1)	.317	2.070	.046
Stress (X_2)	.374	2.439	.020

a. Dependent Variable: Prestasi Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 4.10 di atas dapat dijelaskan hasil perhitungan terhadap uji t sebagai berikut:

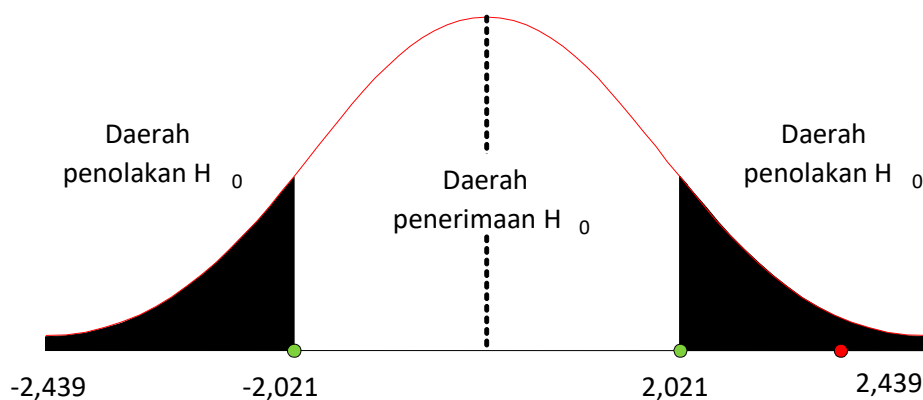
- 1) Besarnya nilai t hitung untuk variabel bebas Kompensasi (X_1) yaitu sebesar 2,070 sedangkan nilai t tabel dengan dk ($37 - 3 - 1 = 33$) adalah 2,021. Jadi nilai t hitung $2,070 > t_{tabel} 2,021$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi (X_1) dengan Prestasi Karyawan (Y) di PT. Federal International Finance Cabang Pos Tandes. Pernyataan ini juga diperkuat dengan cara melihat besarnya nilai taraf signifikan (sig) variabel Kompensasi (X_1) adalah $0,046 < \text{taraf kepercayaan } 0,05 (\alpha = 5\%)$. Adapun besarnya pengaruh variabel bebas Kompensasi (X_1) terhadap variabel terikat Prestasi Karyawan (Y) yaitu sebesar 31,7%.

Gambar Daerah Penerimaan dan Penolakan Uji t Variabel Kompensasi



2. Besarnya nilai t hitung untuk variabel bebas Stres Kerja (X_2) yaitu sebesar 2,439 sedangkan nilai t tabel dengan dk ($37 - 3 - 1 = 33$) adalah 2,021. Jadi t hitung $2,439 > t$ tabel 2,021 dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa memang terdapat pengaruh yang signifikan antara Stres Kerja (X_2) dengan Prestasi Karyawan (Y) di PT. Federal International Finance Cabang Pos Tandes. Pernyataan ini juga diperkuat dengan besarnya nilai taraf signifikan (α) variabel bebas Stres Kerja (X_2) adalah $0,020 < \text{taraf kepercayaan } 0,05$ ($\alpha = 5\%$). Adapun besarnya pengaruh variabel bebas Stress (X_2) terhadap variabel terikat Prestasi Karyawan (Y) yaitu sebesar 37,4%.

Gambar Daerah Penerimaan dan Penolakan Uji t Variabel Stres Kerja



Berdasarkan hasil yang diperoleh dari penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Prestasi Karyawan di PT. Federal International Finance Cabang Pos Tandes adalah variabel Stres Kerja.

4. PEMBAHASAN

Penelitian yang dilakukan oleh penulis dengan judul: Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Karyawan PT. Federal International Finance Cabang Pos Tandes Surabaya. Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan dengan cara menyebar angket kuesioner kepada 37 responden. Perhitungan angket terdiri dari item pertanyaan yang berkaitan dengan Prestasi Karyawan, Kompensasi, Stres Kerja. Proses analisis data menggunakan program SPSS 18.00 dengan model analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil didapatkan persamaan regresi linear berganda yaitu: $Y = 25,417 + 0,265 X_1 + 0,462 X_2$

Prosentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang ditunjukkan oleh Koefisien determinasi (R^2) atau R.Square = 0,212. Hal ini mempunyai arti bahwa pengaruh variabel bebas Kompensasi dan Stres Kerja terhadap variabel terikat Prestasi Karyawan (Y) adalah sebesar 0,212 atau 21,2%, sedangkan sisanya sebesar 0,788 atau 78,8% dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel yang diteliti.

Sesuai dengan hasil perhitungan Uji F yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 18.00 diperoleh nilai F hitung sebesar 2,070 dimana nilai F hitung ini lebih besar daripada nilai F tabel, yaitu 3,28 dengan nilai signifikan yang diperoleh adalah sebesar 0,000. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari pada nilai alpha 0,05 dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel bebas yang meliputi Kompensasi, Stres Kerja, dan secara bersama-sama (*simultan*) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Prestasi Karyawan (Y).

Dilihat dari besarnya uji – t diperoleh hasil yaitu: 1) Besarnya nilai t hitung untuk variabel bebas Kompensasi (X_1) yaitu sebesar 2,070 > t tabel 2,021 dimana nilai taraf signifikan (sig) 0,046 < taraf kepercayaan 0,05 ($\alpha = 5\%$), sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi (X_1) dengan Prestasi Karyawan (Y) di PT. Federal International Finance Cabang Pos Tandes Surabaya sebesar 31,7%; 2) Besarnya nilai t hitung untuk variabel bebas Stres Kerja (X_2) yaitu sebesar 2,439 > t tabel 2,021 dengan nilai taraf signifikan (sig) 0,020 < taraf kepercayaan 0,05 ($\alpha = 5\%$) sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara Stres Kerja (X_2) dengan Prestasi Karyawan (Y) di PT. Federal International Finance Cabang Pos Tandes Surabaya sebesar 37,4%.

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Prestasi Karyawan di PT. Federal International Finance Cabang Pos Tandes Surabaya adalah variabel Stres Kerja. Hasil yang didapat dalam penelitian ini yaitu secara simultan pada variabel Kompensasi (X_1) dan Stres Kerja (X_2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Prestasi Karyawan dengan nilai F-

hitung 56,037 ($\text{sig } 0,000 < 0,05$). Secara parsial, membuktikan bahwa variabel Kompensasi dan Stres Kerja berpengaruh signifikan dengan nilai $\text{sig } < 0,05$. Variabel Stres Kerja mempunyai nilai koefisien standarisasi beta sebesar 0,374 merupakan nilai terbesar, berarti variabel Stres Kerja berpengaruh dominan terhadap Prestasi Karyawan.

The Research model or framework is intended to further clarify the essence of the discussion of previous research result and the theoretical basis in the research, including the relationship between influential variables. (Enny Istanti, et al. 2024 : 150) This research will be conducted in three phases : measurement model (external model), structural model (internal model), and hypothesis testing. (Pramono Budi, et al., 2023 ; 970) Melalui proses tersebut, karyawan diberikan pelatihan dan pengembangan yang relevan dengan kinerja pekerjaannya, sehingga diharapkan dapat menjalankan tanggung jawab pekerjaannya dengan sebaik - baiknya. (Abdul Aziz Sholeh et.al. 2024 :82) Memilih merupakan bagian dari suatu upaya pemecahan sekaligus sebagai bagian dari proses pengambilan keputusan. Oleh karena itu dibutuhkan keputusan pembelian yang tepat (Kristiawati Indriana et.al. 2019 : 28) Kerja sama antara pemerintah, industri, lembaga penelitian dan masyarakat sipil dalam merancang menerapkan, Komitmen dan kerja sama yang kuat dari seluruh pemangku kepentingan menjadi kunci keberhasilan upaya - upaya tersebut. (Gazali Salim et al. 2024 : 63) The SERVQUAL model includes calculating the difference between the values given by customers for each pair of statements related to expectations and perceptions (Diana Zuhro et al. 2024 : 98)

5. KESIMPULAN

1. Terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama (*simultan*) antara variabel Kompensasi dan Stres Kerja terhadap Prestasi Karyawan PT. Federal International Finance Cabang Pos Tandes Surabaya, karena nilai F hitung ini lebih besar daripada nilai F table yaitu 3,28 dengan nilai signifikan yang diperoleh adalah sebesar 0,000. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari pada nilai alpha 0,05 dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan secara sendiri-sendiri (*parsial*) antara variabel Kompensasi dan Stres Kerja terhadap Prestasi Karyawan PT. Federal International Finance Cabang Pos Tandes Surabaya, karena nilai t hitung untuk variabel bebas Kompensasi (X_1) yaitu sebesar $2,070 > t \text{ tabel } 2,021$ dimana nilai taraf signifikan (sig) $0,046 < \text{taraf kepercayaan } 0,05$ ($\alpha = 5\%$); nilai t hitung untuk variabel bebas Stres Kerja

(X2) yaitu sebesar $2,439 > t \text{ tabel } 2,021$ dengan nilai taraf signifikan (sig) $0,020 < \text{taraf kepercayaan } 0,05 (\alpha = 5\%)$; 3) nilai $t \text{ hitung}$ untuk variabel bebas yaitu sebesar $2,439 > t \text{ tabel } 2,021$ dimana nilai taraf signifikan (sig) $0,000 < \text{taraf kepercayaan } 0,05 (\alpha = 5\%)$.

3. Variabel yang dominan menentukan Prestasi Karyawan PT. Federal International Finance Cabang Pos Tandes Surabaya adalah Stres Kerja, karena nilai $t \text{ hitung}$ untuk variabel bebas yaitu sebesar $2,439 > t \text{ tabel } 2,021$.

DAFTAR PUSTAKA

- Alhusin, S. (2003). Aplikasi statistik praktis dengan SPSS 10 for Windows. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, S. (2002). Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik (Edisi Revisi V). Yogyakarta: Renika Cipta.
- Daengs, G. S. A., Istanti, E., Negoro, R. M. B. K., & Sanusi, R. (2020). The aftermath of management action on competitive advantage through process attributes at food and beverage industries export import in Perak Harbor of Surabaya. *International Journal of Criminology and Sociology*, 9, 1418–1425.
- Handoko, T. H. (1995). Manajemen personalia dan sumber daya manusia. Yogyakarta: Liberty.
- Istanti, E., Daengs, G. S. A., Negoro, R. M. B. K., Achmad, S., Syafi'i, B. K. N., & Pramono, B. (2023). Impact of social media marketing and brand awareness on purchase intention in coffee shop culinary in Surabaya. *International Journal of Entrepreneurship and Business Development*, 5(6), 968–977.
- Istanti, E., et al. (2024). Service design performance based on consumer preferences. *International Journal of Economics and Management Sciences*, 1(3), 142–160.
- Istanti, E., Kusumo, B., & I. N. (2020). Implementasi harga, kualitas pelayanan dan pembelian berulang pada penjualan produk gamis Afifathin. *Ekonomika* 45, 8(1), 1–10.
- Iwa Soemantri, A., et al. (2020). Entrepreneurship orientation strategy, market orientation and its effect on business performance in MSMEs. *Jurnal EKSPEKTRA Unitomo*, 4(1), 1–10.
- Kristiawati, et al. (2019). Citra merek persepsi harga dan nilai pelanggan terhadap keputusan pembelian pada mini market Indomaret Lontar Surabaya. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen (JMM)* 17), 6(2), 27–36.
- Kumala Dewi, I., et al. (2022). Peningkatan kinerja UMKM melalui pengelolaan keuangan. *Jurnal Ekonomi Akuntansi*, UNTAG Surabaya, 23–36.
- Nitisemito, A. S. (1992). Manajemen personalia (Cet. ke-17). Jakarta: Ghalia Indonesia.

- Nugroho, B. A. (2005). Strategi jitu memilih metode statistik penelitian dengan SPSS (Edisi I). Yogyakarta: Andi Offset.
- Pramono, B., Istanti, E., Daengs, G. S., Achmad, S., Syafi'i, B. K. N., & Negoro, R. M. B. K. (2023). Impact of social media marketing and brand awareness on purchase intention in coffee shop culinary in Surabaya. *International Journal of Entrepreneurship and Business Development*, 5(6), 968–977.
- Rina Dewi, et al. (2020). Internal factor effects in forming the success of small businesses. *Jurnal SINERGI UNITOMO*, 10(1), 13–21.
- Salim Gazali, et al. (2024). Ikan Nomei, Merdeka Belajar Kampus Merdeka (hal. 1–98).
- Simamora, H. (2003). Manajemen sumber daya manusia (Edisi 3). Jakarta Selatan: STIE YKPN.
- Siregar, S. (2010). Statistika deskriptif untuk penelitian. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sudjana. (2002). Metode statistik (Edisi ke-6). Bandung: Tarsito.
- Sunyoto, D. (2012). Teori kuisioner dan analisis data sumber daya manusia. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Trihendradi, C. (2004). Memecahkan kasus statistik: Deskriptif, parametrik, dan non-parametrik dengan SPSS 12. Yogyakarta: Andi.
- Uyanto, S. (2009). Pedoman analisis data dengan SPSS. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Zuhro, D., et al. (2024). Impact of measurement of service quality using the SERVQUAL method. *Digital Innovation: International Journal of Management*, 1(3), 94–114.