

Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Catur Saudara Solidindo Perkasa

Putri Maharani ^{1*}, Iwan Asmadi ²

^{1,2} Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

* pm7462024@gmail.com

Abstract

Urgensi penelitian ini penting untuk diteliti karena kinerja karyawan merupakan faktor utama yang menentukan produktivitas dan daya saing perusahaan. Dengan memahami bagaimana stres kerja dan kompensasi memengaruhi kinerja, manajemen dapat merancang strategi efektif untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan sekaligus mencapai tujuan organisasi secara optimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Catur Saudara Solidindo Perkasa. Kinerja karyawan merupakan aspek penting dalam pencapaian tujuan organisasi, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya kondisi psikologis dan sistem imbalan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada 32 responden yang merupakan seluruh karyawan di perusahaan tersebut. Analisis data dilakukan dengan regresi linier berganda menggunakan SPSS versi 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Stres kerja yang dikelola dengan baik justru dapat memacu produktivitas, sementara kompensasi yang adil dan memadai meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 32,7% menunjukkan bahwa kedua variabel bebas tersebut secara bersama-sama menjelaskan variasi dalam kinerja karyawan. Penelitian ini memberikan implikasi bagi manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan efektivitas kerja melalui pengelolaan stres yang tepat dan penyusunan sistem kompensasi yang kompetitif.

Keywords: *Stres Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan*

Pendahuluan

Kemampuan perusahaan untuk berinovasi dan memenuhi kebutuhan pelanggan sangat bergantung pada kualitas serta komitmen tenaga kerjanya (Azhari et al., 2024). Tenaga kerja yang berkualitas dan berdedikasi tinggi merupakan aset penting yang dapat mendorong daya saing serta keberlanjutan bisnis perusahaan (Prihastuty et al., 2024). Oleh karena itu, keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan tersebut sangat dipengaruhi oleh efektivitas pengelolaan sumber daya manusia. Pengelolaan yang baik mencakup perekrutan, pelatihan, motivasi, serta pemberian kompensasi yang memadai sehingga memupuk loyalitas dan produktivitas karyawan. Prinsip ini berlaku universal, tanpa terkecuali bagi perusahaan yang bergerak dalam sektor manufaktur maupun penyedia jasa (Nugraha et al., 2025).

Manajemen sumber daya manusia yang efektif menjadi faktor kunci yang menentukan kemampuan perusahaan dalam menghadapi dinamika pasar serta memenuhi harapan pelanggan secara konsisten (Amelyawati et al., 2023). Demi mendukung kelancaran pelaksanaan berbagai kegiatan operasional, sebuah perusahaan atau organisasi sangat memerlukan adanya sumber daya manusia yang kompeten dan memiliki potensi yang sesuai dengan kebutuhan (Mahmud et al., 2021). Kompetensi dan potensi tersebut menjadi prasyarat utama agar tugas-tugas dan

tanggung jawab dapat dilaksanakan secara optimal dan profesional (Rofi et al, 2020). Proses seleksi yang tepat dalam pemilihan individu sangat krusial karena akan memastikan bahwa setiap personel yang terlibat memiliki kemampuan, keterampilan, serta sikap yang mendukung pencapaian tujuan organisasi (Imbron et al., 2021).

Kinerja karyawan mencerminkan total kontribusi yang diberikan oleh para pekerja kepada perusahaan, yang mencakup aspek-aspek seperti sikap kerja, jumlah produk yang dihasilkan, mutu produk, ketepatan waktu penyelesaian tugas, serta tingkat kehadiran di tempat kerja (Ariawaty, 2020). Stres akibat pekerjaan merupakan kondisi yang memengaruhi emosi, kesehatan mental dan fisik, serta cara berpikir seseorang (Sutrisno, 2022). Kompensasi digambarkan sebagai semacam insentif yang diberikan perusahaan kepada pekerjanya atas upaya mereka, baik berupa uang maupun non-uang, yang diberikan secara adil dan sesuai dengan kelayakan (Butarbutar et al., 2020).

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor kunci yang sangat menentukan keberhasilan sebuah organisasi dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat di lingkungan kerja saat ini (Purwanto et al., 2023). Pencapaian kinerja yang maksimal tidak hanya bergantung pada keterampilan dan pengetahuan individu, tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai variabel eksternal yang turut memberikan dampak signifikan (Prasasongko et al., 2024). Di antaranya adalah jenis dan besaran kompensasi atau gaji yang diterima karyawan, yang dapat memotivasi dan meningkatkan produktivitas kerja. Selain itu, tingkat stres yang berkaitan dengan beban dan tuntutan pekerjaan juga memiliki peran penting dalam mempengaruhi performa karyawan secara keseluruhan (Nugraha et al., 2017). Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor tersebut secara holistik untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal dan memberikan kontribusi maksimal bagi pencapaian tujuan perusahaan.

Tekanan kerja yang tinggi, beban tugas yang sangat berat, serta minimnya dukungan dari rekan kerja maupun atasan merupakan faktor-faktor yang dapat menyebabkan terjadinya stres terkait pekerjaan (Putra et al., 2024). Kondisi seperti ini tidak hanya memengaruhi kesejahteraan mental karyawan, tetapi juga dapat menurunkan produktivitas serta kualitas hasil kerja. Sebaliknya, pemberian gaji yang adil, kompetitif, dan memadai dipercaya dapat memberikan dampak positif terhadap motivasi karyawan serta tingkat kebahagiaan dalam bekerja (Yani et al., 2024). Motivasi yang tinggi dan rasa puas terhadap kompensasi yang diterima akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih giat, efektif, dan penuh dedikasi (Rizqi et al., 2022). Pada akhirnya, keseimbangan antara pengelolaan stres kerja serta pemberian kompensasi yang layak menjadi kunci penting dalam meningkatkan kinerja karyawan secara menyeluruh dan berkelanjutan (Telaumbanua et al., 2025).

Jakarta, PT. Catur Saudara Solidindo Perkasa merupakan bisnis yang mendistribusikan peralatan pengemasan dan komponen pengganti. Mengingat besarnya jumlah tenaga kerja di PT. Catur Saudara Solidindo Perkasa, masalah beban kerja yang berlebihan muncul karena dorongan perusahaan untuk memenuhi target, yang menyebabkan ketegangan di antara para pekerja. Ada tantangan lebih lanjut jika pekerja merasa gaji mereka tidak sebanding dengan jumlah pekerjaan yang harus mereka lakukan. Kinerja karyawan bisa memburuk karena pembatasan kompensasi yang diberlakukan oleh perusahaan, seperti tidak adanya insentif yang diberikan kepada anggota staf ketika perusahaan memenuhi targetnya.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas maka penulis tertarik untuk menganalisis seberapa besar pengaruh stres kerja, kompensasi dan kinerja karyawan. Sehingga bermaksud untuk mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Stres Kerja Dan Kompensasi

Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Catusaudara Solidindo Perkasa". Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengukur pengaruh stres kerja dan sistem kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Catusaudara Solidindo Perkasa. Melalui identifikasi dan pengukuran kedua faktor tersebut, penelitian ini berupaya memberikan gambaran yang komprehensif mengenai hubungan antara tingkat stres kerja serta kebijakan kompensasi dengan produktivitas dan efektivitas kerja karyawan.

Pemahaman yang mendalam tentang pengaruh stres dan kompensasi ini sangat penting bagi manajemen untuk merancang strategi yang tepat dalam mengelola sumber daya manusia, meningkatkan motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi pengambilan keputusan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan, sekaligus menjaga kesejahteraan mereka di tempat kerja. Selain itu, hasil studi ini juga dapat menjadi referensi bagi perusahaan lain yang menghadapi tantangan serupa dalam menciptakan keseimbangan antara tekanan kerja dan insentif yang diberikan kepada karyawan.

Penelitian ini menghadirkan kebaharuan dengan mengkaji secara simultan pengaruh stres kerja dan kompensasi dalam konteks spesifik PT. Catusaudara Solidindo Perkasa, sebuah perusahaan yang belum banyak diteliti di bidang ini. Pendekatan fokus pada interaksi kedua variabel tersebut dalam lingkungan perusahaan manufaktur lokal memberikan kontribusi empiris baru yang dapat menjadi dasar rekomendasi kebijakan manajerial yang lebih tepat sasaran dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Metode

Peneliti menggunakan pendekatan numerik atau data kuantitatif mengikuti serangkaian prosedur ilmiah yang dikenal sebagai metodologi penelitian kuantitatif. Pendekatan ini berfokus pada pengumpulan dan analisis data yang bersifat numerik dengan tujuan menjawab atau memecahkan suatu permasalahan secara objektif dan terukur. Peneliti berupaya memperoleh data yang dapat dikuantifikasi sehingga memungkinkan dilakukannya pengujian hipotesis, perhitungan statistik, serta penarikan kesimpulan berdasarkan bukti empiris. Metode ini diharapkan mampu menggambarkan hubungan antarvariabel secara jelas, sekaligus memberikan dasar yang kuat bagi pengambilan keputusan atau pengembangan teori. Secara umum, temuan studi kuantitatif bisa diekstrapolasi ke populasi yang lebih besar (Muin, 2023).

Populasi mengandung segala sesuatu yang berada di bawah lingkup generalisasi, seperti hal atau orang yang memiliki karakteristik khusus yang menjadi fokus perhatian peneliti untuk memperoleh kesimpulan (Sugiyono, 2020). Sehingga populasi yang dipilih yakni seluruh karyawan PT. Catusaudara Solidindo Perkasa. Sedangkan sampel sebagai bagian dari populasi dengan jumlah dan set atribut tertentu (Muin, 2023). Sekelompok kecil orang yang dipilih melalui proses tertentu untuk mewakili keseluruhan populasi juga bisa dianggap sebagai sampel. Metode yang dipakai yakni metode pengambilan sampel jenuh, dan sampel terdiri dari seluruh 32 pekerja PT Catusaudara Solidindo Perkasa.

Instrumen Penelitian

Tabel 1. Instrumen Variabel Penelitian

Dimensi	Indikator	No. Butir	Skala
Stres kerja (X1)			
Tuntutan	Tata kerja	1	Likert
Tugas	Kondisi kerja	3	

Dimensi	Indikator	No. Butir	Skala
Stres kerja (X1)			
Tuntutan Peran	Fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi	5	Likert
Tuntutan antar pribadi	Tekanan yang diciptakan oleh karyawan	2 & 4	
Struktur Organisasi	Komunikasi yang dikaitkan secara bersama dalam pekerjaan individual maupun kelompok	6	
Kepemimpinan organisasi	Menjalin kedekatan dengan karyawan	7 & 8	
Kompensasi (X2)			
Gaji	Bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotanya dalam sebuah perusahaan	1 & 2	Likert
Bonus	Penghargaan yang ditetapkan oleh perusahaan terhadap pencapaian-pencapaian spesifik.	3 & 4	
Insentif	Upah langsung yang diberikan karena kinerjanya melebihi standar	5	
Tunjangan asuransi	Kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaanya.	6,7,8	
Kinerja karyawan (Y)			
Kuantitas	Ketelitian	2	Likert
Kualitas	Kemampuan	1	
	Kerapihan	3	
Tanggung jawab	Hasil Kerja	4	
	Menggambil keputusan	8	
Kerjasama	Jalinan kerjasama	5	
	kekompakan	6	
Inisiatif	Kemampuan menghadapi masalah	7	

Tabel 1. menguraikan variabel-variabel utama dalam penelitian, yaitu stres kerja (X1), kompensasi (X2), dan kinerja karyawan (Y), beserta dimensi dan indikator yang digunakan untuk mengukurnya dengan skala *Likert*. Stres kerja diukur berdasarkan tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, dan kepemimpinan organisasi. Kompensasi mencakup gaji, bonus, insentif, dan tunjangan asuransi sebagai bentuk penghargaan dan dukungan finansial bagi karyawan. Sedangkan kinerja karyawan diukur melalui kuantitas, kualitas, ketelitian, kemampuan, tanggung jawab, hasil kerja, kerjasama, dan inisiatif, yang mencerminkan aspek-aspek penting dalam produktivitas dan efektivitas karyawan di lingkungan kerja

Teknik Pengumpulan Data

Proses pengumpulan data merupakan komponen penting dari penelitian untuk memahami fenomena yang diteliti. Dengan menggunakan metode pengumpulan data kuantitatif, informasi yang diperlukan untuk penelitian ini akan diperoleh. Prosedur yang digunakan untuk mengumpulkan data ini yakni : 1). Observasi : Peneliti melakukan observasi atau pengamatan langsung pada kantor PT Catursaudara Solidindo Perkasa. 2). Kuisisioner (Angket) : Dalam penelitian ini, penulis menggunakan skala Likert untuk mengukur tanggapan responden terhadap pernyataan yang berkaitan dengan masalah sosial. Skala ini dipilih karena mampu menggambarkan sikap, persepsi, dan tingkat persetujuan individu melalui pilihan jawaban berjenjang, seperti “sangat setuju” hingga “sangat tidak setuju.” Penggunaannya memudahkan peneliti mengubah data kualitatif menjadi data kuantitatif yang dapat dianalisis secara statistik guna melihat pola dan kecenderungan responden secara objektif.

Analisis data mengacu pada proses mengamati dan memproses data untuk menemukan wawasan utama yang bisa membantu kita memahami data dengan lebih baik. Untuk menguji hipotesis, data dievaluasi menggunakan metode regresi linier berganda. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pola hubungan antara variabel independen dan dependen. Analisis data dengan uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji hipotesis, uji koefisien determinasi (R^2)

Hasil

Uji Validitas Data

Sebagai metode penelitian dalam penentuan seberapa baiknya instrumen bisa dinilai, uji validitas data dijelaskan. Apakah informasi yang diperoleh valid atau tidak valid.

Variabel Stres Kerja (X1)

Tabel 2. Hasil Uji Validitas X1

No.	Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
1.	X1.1	0,667	0,349	Valid
2.	X1.2	0,475	0,349	Valid
3.	X1.3	0,487	0,349	Valid
4.	X1.4	0,595	0,349	Valid
5.	X1.5	0,725	0,349	Valid
6.	X1.6	0,397	0,349	Valid
7.	X1.7	0,502	0,349	Valid
8.	X1.8	0,521	0,349	Valid

Semua indikator dalam variabel stres kerja (X1.1-X1.8) memiliki nilai r hitung antara 0,397 dan 0,717, yang menunjukkan bahwasanya nilai r hitung > nilai r tabel senilai 0,349, sesuai dengan hasil analisis sebelumnya, dan nilai r tabel memiliki nilai signifikansinya 0,05 pada 0,349. Maka, setiap pertanyaan dalam variabel X1 dianggap valid dan layak untuk diteliti lebih lanjut.

Variabel Kompensasi (X2)

Tabel 3. Hasil Uji Validitas X2

No.	Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
1.	X2.1	0,820	0,349	Valid
2.	X2.2	0,614	0,349	Valid
3.	X2.3	0,772	0,349	Valid
4.	X2.4	0,445	0,349	Valid
5.	X2.5	0,642	0,349	Valid
6.	X2.6	0,767	0,349	Valid
7.	X2.7	0,582	0,349	Valid
8.	X2.8	0,763	0,349	Valid

Semua indikator dalam variabel kompensasi (X2.1-X2.8) memiliki nilai r hitung antara 0,445 dan 0,820, yang menunjukkan bahwasanya nilai r hitung > nilai r tabel senilai 0,349, menurut hasil analisis di atas. Dan juga nilai signifikansi r tabel yakni 0,05, yaitu 0,349. Dengan demikian, setiap pertanyaan dalam variabel X1 dianggap valid dan layak untuk diteliti lebih lanjut.

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

No.	Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
1.	Y.1	0,755	0,349	Valid
2.	Y.2	0,829	0,349	Valid
3.	Y.3	0,774	0,349	Valid
4.	Y.4	0,740	0,349	Valid

No.	Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
5.	Y.5	0,716	0,349	Valid
6.	Y.6	0,667	0,349	Valid
7.	Y.7	0,811	0,349	Valid
8.	Y.8	0,790	0,349	Valid

Semua indikator dalam variabel kinerja karyawan (Y1-Y8) bernilai r hitung diantara 0,667 serta 0,829, yang menunjukkan bahwasanya nilai r hitung > nilai r tabel senilai 0,349, sesuai dengan hasil analisis sebelumnya. Nilai signifikansi r tabel yakni 0,05, yakni 0,349. Maka, setiap pertanyaan dalam variabel X1 dianggap valid dan layak untuk diteliti lebih lanjut.

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	N of item	Status
1.	Stres Kerja (X1)	0,605	8	Realibel
2.	Kompensasi (X2)	0,804	8	Realibel
3.	Kinerja Karyawan (Y)	0,894	8	Realibel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas di atas, jika nilai alpha Cronbach > 0,60, maka data dianggap bisa dipercaya. Karena nilai yang diperoleh > 0,60, maka semua variabel yang dianalisis bisa dikategorikan sebagai reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

	Tests of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	.114	32	.200 [*]	.971	32	.527

Nilai signifikansi, sebagaimana ditentukan oleh uji normalitas *Shapiro-Wilk*, yakni 0,527, > 0,05. Dinyatakan bahwasanya data tersebut terdistribusi secara normal dan layak untuk diteliti lebih lanjut.

Uji Multikolinearitas

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1							
(Constant)	17.890	4.321		4.140	.000		
Stres Kerja	.361	.226	.399	1.602	.120	.374	2.675
Kompensasi	.141	.175	.201	.806	.427	.374	2.675

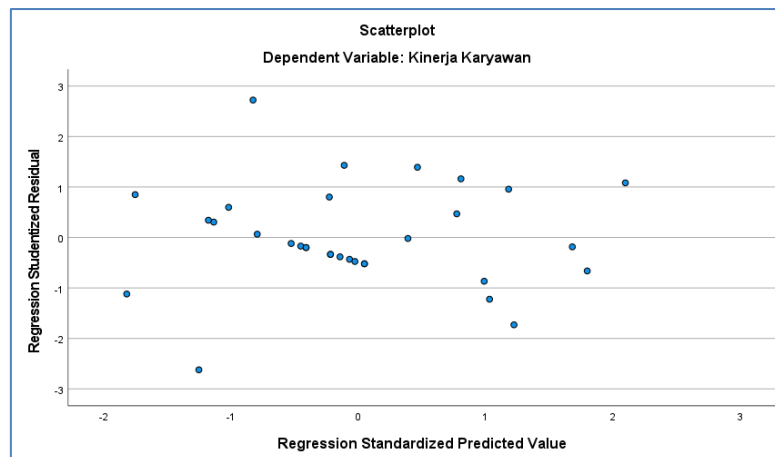
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, nilai toleransi variabel independen (0,374) untuk stres kerja dan kompensasi < 0,10. Maka, bisa dikatakan bahwasanya gejala multikolinearitas tidak ada. Hal ini semakin diperkuat dengan skor VIF senilai 2,675 yang kurang dari 10.

Tabel 8. Kesimpulan Uji Multikolinearitas

Variabel bebas	Tolerance	VIF	Kriteria
Stres kerja (X1)	0,374	2,675	Tidak terjadi multikolinearitas
Kompensasi (X2)	0,374	2,675	Tidak terjadi multikolinearitas

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas, suatu model regresi dikatakan baik apabila tidak menunjukkan tanda-tanda heteroskedastisitas. Hasil penelitian ini tidak menunjukkan adanya heteroskedastisitas, seperti yang terlihat pada diagram distribusi di atas, di mana titik-titiknya tersebar secara acak, tidak terpusat, dan tidak membentuk pola yang sistematis.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.		
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	17.890	4.321		4.140	.000		
	Stres Kerja	.361	.226	.399	1.602	.120	.374	2.675
	Kompensasi	.141	.175	.201	.806	.427	.374	2.675

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Koefisien regresi untuk setiap variabel diperoleh dari tabel 9 sehingga persamaan regresi linier berganda bisa dinyatakan yakni: 1). Nilai konstan, 17.890, menunjukkan keadaan di mana variabel independen kompensasi dan stres kerja tidak memengaruhi variabel kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwasanya kinerja karyawan tetap konstan pada tingkat tertentu tanpa adanya pengaruh dari faktor independen. 2), Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh stres kerja, seperti pada nilai koefisien variabel stres kerja senilai 0,361. Oleh karena itu, diharapkan kinerja karyawan akan naik senilai 0,361 untuk setiap kenaikan satu unit stres kerja. 3). Nilai koefisien variabel kompensasi senilai 0,141 menunjukkan bahwasanya kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi secara positif. Dengan demikian, kinerja karyawan diharapkan meningkat senilai 0,141 untuk setiap kenaikan satu unit gaji.

Pengujian Hipotesis

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Hasil perhitungan menggunakan SPSS 27 digunakan untuk menentukan pilihan hipotesis, terutama saat memeriksa nilai signifikansi. Bila nilai signifikansi < 0,05, hipotesis akan diterima. Selanjutnya, pendekatan yang berbeda membandingkan nilai T yang dihitung dengan tabel T yang memiliki nilai 2,045.

Tabel 10. Hasil Uji T Stres Kerja (X1)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.631	4.284		4.115	.000
Stres Kerja	.505	.137	.558	3.685	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dapat disimpulkan hasil uji hipotesis secara parsial pada tabel diatas: Pengaruh Stres Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y). Diketahui nilai signifikan dari stres kerja $0,001 < 0,05$ dan nilai T hitung $3,685 > 2,045$ kesimpulannya bahwasanya (H_01) ditolak. Dan hipotesis (H_{a1}) yang menyatakan terdapatnya pengaruh diantara stres kerja terhadap kinerja karyawan PT CaturSaudara Solidindo Perkasa, diterima.

Tabel 11. Hasil Uji T Kompensasi (X2)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.631	4.284		4.115	.000
Kompensasi	.505	.137	.558	3.685	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dapat disimpulkan hasil uji hipotesis secara parsial pada tabel diatas : Pengaruh Kompensasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai hitung T yakni $3,685 > 2,045$ dan nilai signifikansi kompensasi yakni $0,001 < 0,05$, maka bisa dikatakan bahwasanya (H_02) ditolak. Selain itu, hipotesis (H_{a2}) yang menyatakan bahwasanya kinerja dan gaji karyawan PT Catur Saudara Solidindo Perkasa dipengaruhi oleh kinerja karyawan diterima.

Tabel 12. Kesimpulan Uji T

Variabel bebas	T tabel	Signifikan	Kriteria
Stres Kerja	2,045	0,001	Berpengaruh
Kompensasi	2,045	0,001	Berpengaruh

Berdasarkan hasil uji T pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,001 untuk kedua variabel bebas, yaitu stres kerja dan kompensasi. Nilai ini lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan ($\alpha = 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Dengan demikian, stres kerja dan kompensasi memiliki pengaruh nyata dalam model penelitian ini, yang berarti perubahan pada salah satu dari kedua variabel tersebut akan berdampak terhadap hasil atau kinerja yang diukur.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Hasil perhitungan menggunakan SPSS 27 digunakan untuk menentukan pilihan hipotesis, terutama saat memeriksa nilai signifikansi. Bila nilai signifikansi $< 0,05$, hipotesis akan diterima. Selanjutnya, pendekatan yang berbeda membandingkan nilai F yang dihitung dengan tabel F yang memiliki nilai 3,32.

Tabel 13. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	110.043	2	55.022	7.034	.003 ^b
	Residual	226.832	29	7.822		
	Total	336.875	31			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Stres kerja dan kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Catur Saudara Solidindo Perkasa secara positif. Hal ini didukung oleh hasil penelitian pada Gambar IV.16 yang menunjukkan bahwasanya variabel stres kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan memiliki nilai signifikansi senilai $0,003 < 0,05$ dan $F \text{ hitung } 7,034 > F \text{ tabel } 3,32$. Maka bisa dikatakan bahwasanya (H_0) ditolak dan (H_a) diterima.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 14. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.572 ^a	.327	.280	2.79675
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Stres Kerja				

Uji koefisien determinasi menghasilkan nilai R square senilai 0,327 atau 32,7%, hal ini menunjukkan bahwasanya stres kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) mempunyai pengaruh secara simultan senilai 32,7% terhadap kinerja pegawai (Y), sementara yang sisanya senilai 67,3% disebabkan oleh faktor lain

Pembahasan

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, kinerja karyawan PT Catur Saudara Solidindo Perkasa (Y) secara signifikan dipengaruhi oleh stres kerja (X_1). Hal ini tercermin dari nilai t hitung sebesar 3,685 yang lebih besar dibandingkan nilai t tabel sebesar 2,045, serta nilai signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari batas 0,05. Oleh karena itu, hipotesis nol (H_0) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima, sedangkan hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan tidak adanya pengaruh stres kerja ditolak. Temuan ini menunjukkan bahwa tingkat stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap performa karyawan, yang berarti bahwa setiap perubahan dalam tingkat stres kerja akan secara langsung berdampak pada perubahan kinerja. Jika stres kerja dikelola dengan baik dan dalam batas yang wajar, hal ini dapat memacu motivasi dan fokus karyawan sehingga meningkatkan produktivitas mereka.

Tingkat stres berlebihan atau tidak terkendali, kinerja dapat menurun akibat kelelahan, gangguan konsentrasi, dan berkurangnya semangat kerja. Oleh karena itu, pengelolaan stres yang efektif menjadi faktor krusial dalam menjaga kestabilan serta peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan, sehingga perusahaan dapat mencapai target dan mempertahankan keunggulan kompetitifnya di pasar. Studi ini menegaskan pentingnya pemantauan dan intervensi yang tepat terhadap stres kerja sebagai bagian integral dari strategi manajemen sumber daya manusia. Hasil ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang menemukan hubungan serupa antara stres kerja dan kinerja (Anglaeni et al, 2025). Selain itu, nilai signifikansi uji parsial untuk variabel stres kerja sebesar 0,002 yang juga lebih kecil dari 0,05 menegaskan kembali bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, kinerja karyawan PT Catur Saudara Solidindo Perkasa (Y) terbukti dipengaruhi secara signifikan oleh kompensasi berupa gaji (X_2). Hal ini diperkuat oleh nilai statistik t hitung sebesar 3,685 yang lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,045, serta nilai signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari batas signifikansi 0,05. Dengan demikian,

hipotesis nol (H_{02}) yang menyatakan terdapat pengaruh antara kompensasi dengan kinerja karyawan diterima, sedangkan hipotesis alternatif (H_{a2}) yang menyatakan tidak adanya pengaruh ditolak. Temuan ini menegaskan bahwa di PT Catur Saudara Solidindo Perkasa, pemberian kompensasi yang memadai memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan secara positif dan signifikan, sehingga manajemen perlu mempertimbangkan kompensasi sebagai salah satu strategi utama untuk mendorong produktivitas dan prestasi kerja tenaga kerja perusahaan.

Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan cenderung mengalami peningkatan sejalan dengan peningkatan kualitas struktur kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Kompensasi yang dirancang secara efektif tidak hanya berfungsi sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi karyawan, tetapi juga sebagai faktor motivasi yang signifikan dalam mendorong produktivitas dan dedikasi kerja. Sejalan dengan penelitian terdahulu menyatakan jika menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien sebesar 0,690 dan tingkat signifikansi 0,000, yang merupakan angka jauh di bawah ambang batas 0,05. Hasil tersebut memperkuat bukti bahwa terdapat hubungan yang kuat dan signifikan antara pemberian gaji serta kompensasi dengan peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian khusus terhadap kebijakan kompensasi sebagai salah satu strategi utama untuk meningkatkan semangat kerja dan hasil kinerja para karyawannya, yang pada akhirnya dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan (Berkam et al, 2024).

Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji F (ANOVA), diketahui bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara simultan oleh stres kerja dan kompensasi. Model regresi yang menggabungkan kedua variabel bebas ini menunjukkan pengaruh yang cukup besar terhadap variabel terikat, yaitu kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,003 yang lebih kecil dari 0,05, serta nilai F hitung sebesar 7,034 yang lebih besar dari nilai F tabel sebesar 3,32. Dengan demikian, hipotesis alternatif (H_{03}) yang menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja serta kompensasi terhadap kinerja karyawan diterima, sementara hipotesis nol (H_{a3}) yang menyatakan tidak adanya pengaruh ditolak.

Temuan ini menegaskan bahwa kinerja karyawan di PT Catur Saudara Solidindo Perkasa sangat dipengaruhi oleh kualitas pengelolaan stres kerja dan pemberian kompensasi yang adil serta memadai. Pengelolaan stres yang efektif tidak hanya membantu karyawan mengatasi tekanan kerja, tetapi juga meningkatkan kesejahteraan mental dan emosional mereka, yang pada gilirannya berdampak positif pada fokus dan motivasi kerja. Selain itu, sistem kompensasi yang tepat dan transparan berperan penting dalam memberikan penghargaan yang layak atas kontribusi karyawan, sehingga menciptakan rasa keadilan dan meningkatkan loyalitas terhadap perusahaan. Dengan penerapan kedua aspek ini secara optimal, karyawan cenderung menunjukkan peningkatan produktivitas dan prestasi kerja secara signifikan, yang berkontribusi langsung pada pencapaian tujuan organisasi dan meningkatkan daya saing perusahaan di pasar. Oleh karena itu, investasi dalam pengelolaan stres kerja dan kebijakan kompensasi yang adaptif menjadi strategi krusial yang harus diprioritaskan oleh manajemen perusahaan.

Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian sebelumnya yang menegaskan bahwa hubungan antara stres kerja dan remunerasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja individu dalam suatu organisasi. Stres kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat menurunkan produktivitas dan kepuasan karyawan, sementara remunerasi yang memadai berperan sebagai motivator yang dapat meningkatkan semangat serta loyalitas kerja. Oleh karena itu, sangat penting bagi manajemen untuk tidak hanya fokus pada pemberian kompensasi

yang adil, tetapi juga melakukan upaya sistematis dalam mengelola dan mengurangi tingkat stres di lingkungan kerja. Integrasi kedua aspek tersebut ke dalam strategi pengembangan sumber daya manusia akan memberikan dampak positif yang berkelanjutan, meningkatkan kinerja karyawan secara menyeluruh, serta mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal. Pendekatan holistik ini memungkinkan perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat, produktif, dan mampu beradaptasi dengan tantangan kompetisi bisnis yang semakin ketat (Anggraeni, et al., 2023).

Kesimpulan

Berdasarkan informasi yang dikumpulkan dan hasil pengujian, pernyataan berikut bisa dibuat: 1). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan : Sebuah studi data menunjukkan bahwasanya stres di tempat kerja memiliki efek yang baik dan signifikan terhadap seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji T yaitu variabel stres kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. 2). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan : Membayar pekerja lebih banyak juga terbukti memiliki efek yang baik dan signifikan terhadap kinerja mereka. Hasil uji T terhadap variabel kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. 3). Hubungan antara stres kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan : Stres di tempat kerja dan kompensasi pada saat yang sama memiliki efek besar pada seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka. Berdasarkan uji simultan (F), variabel independen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini diperkuat dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,327 yang menunjukkan bahwa sebesar 32,7% stres di tempat kerja dan kompensasi memiliki efek yang baik dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Implikasi penelitian ini yaitu pentingnya pengelolaan stres kerja dan pemberian kompensasi yang adil untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT Catur Saudara Solidindo Perkasa. Namun, keterbatasan berupa sampel yang hanya dari satu perusahaan dan belum mempertimbangkan variabel lain seperti budaya organisasi perlu diperhatikan. Penelitian selanjutnya disarankan memperluas sampel dan variabel serta menggunakan metode campuran untuk hasil yang lebih komprehensif.

Acknowledgment

-

Daftar Pustaka

- Amelyawati, F., Herachwati, N., & Nadia, F. N. D. (2023). Meningkatkan Daya Saing Melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Sebagai Strategi Peningkatan Kinerja. *Briliant: Jurnal Riset Dan Konseptual*, 8(1), 22. <https://doi.org/10.28926/briliant.v8i1.1147>
- Anggraeni, Dini; Budi, A. (2023). Pengaruh Stress Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Kecamatan Sukajadi. *Nucl. Phys.*, 13(1), 104–116.
- Anglaeni, L., & Sarah, S. (2025). Pengaruh Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Kitting PT Kahatex. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 11(1), 254–262. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v11i1.3586>

- Ariawaty, R. R. N. (2020). Improve Employee Performance Through Organizational Culture and Employee Commitments. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 18(2), 318–325. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2020.018.02.12>
- Azhari, F., & Ali, H. (2024). Peran Inovasi Produk, Strategi Pemasaran, dan Kualitas Layanan terhadap Peningkatan Kinerja Perusahaan. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Digital*, 2(2), 72–81. <https://doi.org/10.38035/jmpd.v2i2.146>
- Berkam, D., & Rahmi, P. P. (2024). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Panca Boga Paramita Cabang TSM Kota Bandung. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, 5(3), 361–375. <https://doi.org/10.47747/jismab.v5i3.1867>
- Butarbutar, M., Julyanthry, J., & Nainggolan, T. V. (2020). Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Paradep Taxi Pematangsiantar. *Maker: Jurnal Manajemen*, 6(2), 134–147. <https://doi.org/10.37403/mjm.v6i2.183>
- Imbron, I., & Pamungkas, I. B. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung
- Mahmud, M., Rasyid, M. N., Khaliq, A., Nasrullah, N., & Rendra, M. Y. A. (2021). Pelatihan dan Pendampingan Penyusunan Laporan Keuangan Berbasis Syariah UKM Ajjulukana di Desa Tamalate Kabupaten Takalar. *Jurnal IPMAS*, 1(3), 138–145. <https://doi.org/10.54065/ipmas.1.3.2021.94>
- Muin, A. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Malang
- Nugraha, A., & Purba, S. D. (2017). Tuntutan pekerjaan dan stres kerja sebagai variabel penentu turnover intention. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 10(1), 49–60. <https://doi.org/10.25105/jmpj.v10i1.2274>
- Nugraha, R., Komala, I. R., & Ruhiat, A. (2025). Perancangan Sistem Informasi Pembayaran SPP Berbasis Website Menggunakan Metode Waterfall. *Journal Artificial: Informatika Dan Sistem Informasi*, 3(1), 113–129. <https://doi.org/10.54065/artificial.858>
- Prasasongko, R. R., & Kuswinarno, M. (2024). Strategi Efektif dalam Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia. *Jurnal Inovasi Manajemen, Kewirausahaan, Bisnis Dan Digital*, 1(4), 40–49. <https://doi.org/10.61132/jimakebidi.v1i4.353>
- Prihastuty, D. R., & Yustini, R. S. (2024). Pengaruh Stres Kerja, Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Corona Dwi Daya Balikpapan. *PPIMAN: Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(1). <https://doi.org/10.59603/ppiman.v2i1.305>
- Purwanto, A., Ratnaningtyas, E. M., & Luisa Peny, T. L. (2023). Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen, Akuntansi, Ekonomi*, 2(1), 46–61. <https://doi.org/10.59066/jmae.v2i1.267>
- Putra, M. R. A., Halin, H., & Yeni, Y. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Berkat Sawit Sejati. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*, 4(1), 332–341. <https://doi.org/10.47709/jebma.v4i1.3615>
- Rizqi, D. S., & Nabila, R. A. (2022). Determinasi Kinerja Karyawan: Sumber Daya Manusia, Komitmen Dan Motivasi Kerja (Literatur Review Msdm). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(2), 500–508. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i2.1113>

- Rofi, M., & Purwanda, E. (2020). Pengaruh Dukungan Sosial dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada TB. Sukajadi. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, (3), 812-825.
- Sugiyono. (2020). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. Bandung
- Sutrisno, S. (2022). Determinants of employee performance: Overview of aspects of communication, work stress and compensation. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 5(3), 19259-19270.
<https://doi.org/10.33258/birci.v5i3.5937>
- Telaumbanua, R. A., Silalahi, S. P. R., & Siregar, S. (2025). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Internal dan Kepemimpinan Kolaboratif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Nias Selatan. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 5(4), 1929-1944.
<https://doi.org/10.60036/jbm.716>
- Yani, R. L., & Yana, R. L. (2024). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rs. Medikal Inisania. *Jurnal Enterpreneur dan Bisnis (JEBI)*, 3(1).