Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X **(Printed)**
5 (1) 2025, Page 670 - 683

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mega Persada Indonesia

Metehsa Sembiring[1], Achmad fauzi[2]
Program Studi Manajemen,Universitas Tama Jagakarsa
metehsasembiring@gmail.com

ABSTRAK

Pada penelitian ini ingin mengetahui Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mega Persada Indonesia. Menurut Emron Edison, dkk (2017:188) "Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya".**Metode**, penelitian kuantitatif yang bersifat deskriptif analistis, kuantitatif dalam pengertian bahwa dalam penelitian ini dilakukan pengujian statistik, khususnya untuk mengukur seberapa besar kaitan atau kekuatan pengaruh diantara variabel-variabel yang diteliti.Simpulan: 1 Berdasarkan hasil uji statistik terbukti dengan t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} (-3,844 > 1,678), artinya Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian nilai koefisien regresi variabel stres kerja (X_1) berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y). dan berdasarkan Nilai determinan membuktikan bahwa variabel stres kerja (X_1) memberikan pengaruh terhadap variabel Y sebesar 24,3% sedangkan sisanya sebesar 75,7% dipengaruhi oleh variabel lain.. 2) variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Mega Persada Indonesia secara parsial. Terbukti dengan t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} (7,607 > 1,678) artinya Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian nilai koefisien regresi variabel kompensasi (X_2) berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y). dan berdasarkan nilai determinan membuktikan bahwa variabel kompensasi (X_2) memberikan pengaruh terhadap variabel Y sebesar 55,7% sedangkan sisanya sebesar 44,3% dipengaruhi oleh variabel lain. 3) besarnya kontribusi pengaruh stres kerja dan kompensasi terhadap kinerja adalah sebesar 63,4%, sedangkan sisanya sebesar 36,6% dipengaruhi oleh variabel lain. Dan nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} (41,786 > 3,200), ini berarti Ho ditolak dan Ha diterima, artinya stres kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Persada Indonesia.

Kata kunci: hutang-piutang, penyertaan modal, wanprestasi, ambiguitas kontruksi hukum

ABSTRACT

This study aims to examine the impact of Work Stress on Employee Performance at PT. Mega Persada Indonesia. According to Emron Edison, et al. (2017:188), "Performance is the result of a process that is referred to and measured over a certain period of time based on provisions or agreements that have been previously established." . The method used is quantitative research with a descriptive-analytic approach. It is termed quantitative in the sense that this study conducts statistical testing, particularly to measure the extent of the relationship or the strength of influence between the variables being studied.Conclusion: 1. Based on the results of the statistical test, it is proven that tcount is greater than the ttable value (-3.844 > 1.678), which means Ho is rejected and Ha is accepted. Thus, the regression coefficient value of the work stress variable (X1) affects the performance variable (Y). Furthermore, the determinant value shows that the work stress variable (X1) influences variable Y by 24.3%, while the remaining 75.7% is influenced by other variables. 2. The compensation variable has a significant effect on employee performance at PT. Mega Persada Indonesia partially. This is proven by tcount being greater than ttable (7.607 > 1.678), meaning Ho is rejected and Ha is accepted.Thus, the regression coefficient value of the compensation variable (X2) affects the performance variable (Y). Based on the determinant value, it proves that the compensation variable (X2) has an effect on variable Y of 55.7%, while the remaining 44.3% is influenced by other variables. 3) The magnitude of the contribution of the influence of work stress and compensation on performance is 63.4%, while the remaining 36.6% is influenced by other variables. And the calculated F value is greater than the table F value (41.786 > 3.200), which means Ho is rejected and Ha is accepted, indicating that work stress and compensation significantly influence employee performance at PT. Mega Persada Indonesia simultaneously.

Keywords: debt, capital participation, breach of contract, legal construction ambiguity

© The Author(s). 2025 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi seperti sekarang ini, persaingan bisnis antar perusahaan/organisasi semakin kompetitif, baik pasar domestik maupun internasional. Dalam persaingan bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan saling berlomba-lomba dalam meningkatkan kualitas perusahaannya masing-masing agar mampu bertahan dalam menghadapi persaingan saat ini. Untuk mendapatkan kualitas perusahaan yang baik, diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas sebagai faktor penting yang dapat menjalankan dan mengembangkan perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia adalah bagian yang penting dalam suatu perusahaan yang berfokus pada unsur sumber daya manusia. Peranan manajemen sumber daya manusia pada suatu perusahaan tidak kecil, bahkan sebagai pusat pengelola maupun penyedia sumber daya manusia bagi departemen yang lain. Berhasil tidaknya suatu organisasi dipengaruhi oleh sumber daya manusia, karena tanpa peran manusia meskipun faktor lain telah terpenuhi, organisasi tersebut tidak akan dapat berjalan. Apabila individu dalam sumber daya manusia berjalan secara efektif maka organisasi akan tetap berjalan secara efektif. dan kondisi ini membuktikan bahwa organisasi atau perusahaan tidak dapat terlepas dari peran tenaga kerja manusia yang harus diperhatikan segala kebutuhannya. Oleh karena itu, terdapat tuntutan pada karyawan untuk menunjukan kinerjanya dengan baik.

Karyawan yang memiliki kinerja yang baik tentunya sangat membantu organisasi dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja adalah gambaran tentang tingkat pencapaian suatu pekerjaan atau kegiatan dalam mewujudkan tujuan, sasaran perusahaan yang terdapat dalam perencanaan strategi suatu organisasi. Hasil kinerja dapat diketahui jika individu atau tim individu memiliki tolak ukur keberhasilan yang sudah ditetapkan. Tolak ukur keberhasilan ini berupa target-target atau tujuan-tujuan tertentu yang akan dicapai. Tanpa ada target atau tujuan, kinerja yang dihasilkan oleh individu atau organisasi tidak mungkin bisa diketahui karena tidak ada tolak ukurnya.

Dalam dunia pekerjaan yang terkadang penuh dengan tekanan sehingga menyebabkan seseorang mudah mengalami stres. Target pekerjaan dan keinginan hidup berkecukupan secara cepat juga sering menimbulkan stres. Dalam dunia pekerjaan, perusahaan menuntut karyawannya untuk bekerja dengan baik dan terkadang dengan beban pekerjaan yang berlebihan untuk kemajuan perusahaan itu sendiri. Para karyawan dituntut untuk bekerja semaksimal mungkin dan secepat mungkin dalam menyelesaikan pekerjaannya, balas jasa yang telalu rendah tidak sebanding dengan beban pekerjaan yang berlebihan, sehingga melakukan pekerjaan menjadi kurang efektif, hal inilah yang dapat membuat suatu masalah pada karyawan dan menimbulkan stres. Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang menimbulkan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang memengaruhi proses berpikir, emosi dan keadaan seorang karyawan.

Stres kerja merupakan permasalahan yang harus mendapatkan perhatian dari manajemen perusahaan, stres sebenarnya tidak selalu berarti kondisi atau keadaan negatif. Stres pada kondisi tertentu yang terkendali, dapat memiliki manfaat atau dampak positif dalam bekerja lebih baik. Namun pada

kenyataannya stres kerja yang banyak terjadi adalah stres yang membawa dampak negatif adapun reaksi karyawan yang stres didalam pekerjaan yaitu, emosi tidak stabil, cepat tersinggung, tidak komunikatif, lemah mental, suka menyendiri, menunda atau menghindari pekerjaan, mudah lelah secara fisik.

Kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tidak lepas juga dengan pemberian kompensasi oleh perusahaan. Semakin baik dan sesuai kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan maka akan berdampak meningkatnya kinerja dan semangat karyawan. Dan sebaliknya jika kompensasi yang diberikan kurang sesuai maka akan menurunkan kinerja karyawan, seperti pengurangan fasilitas asuransi kesehatan, balas jasa yang tidak sesuai, ini akan membuat kinerja tidak maksimal. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan.

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Mega Persada Indonesia, perusahaan ini bergerak dibidang konstruksi mekanikal dan elektrikal. Dalam hal kepuasan klien tentunya perusahaan harus memberikan kualitas kerja yang baik, dan untuk mencapai itu semua para karyawan harus memiliki kinerja yang baik, dan tentunya perusahaan harus selalu memperhatikan dan mengelola sumber daya manusianya dengan baik.

Dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi, pelatihan, kompensasi, stres kerja dan lain-lain. Maka penelitian ini mengambil faktor stres kerja dan kompensasi yang nantinya dapat diketahui pentingnya mengelola stres kerja dan kompensasi yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Mega Persada Indonesia.

Promosi yang dilakukan PT. Bukit Terang Paksi Galvanizing untuk meningkatkan penjualan besi baja dilakukan dengan menggunakan media iklan. Iklan merupakan bagian dari promosi yang sangat penting peranannya dalam memperkenalkan suatu produk atau jasa kepada khalayak ramai . Oleh karena itu, bentuk iklan yang tepat pada sasaran akan mempengaruhi tingkat penjualan produk yang diiklankan tersebut. Dalam menentukan jenis iklan yang akan dipilih oleh perusahaan banyak dipengaruhi oleh strategi iklan yang diterapkan oleh perusahaan, oleh kerena itu strategi iklan terdiri dari dua unsur utama yaitu, menciptakan pesan iklan dan media secara terpisah.

METODE

Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. data diperoleh dari sumber pertama yaitu dari karyawan PT. Mega Persada Indonesia, dan disini didapatkan hasil wawancara, dan hasil pengisian kuesioner, tentang stress kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan pada PT. Mega persada Indonesia. Disini peneliti mewawancarai pimpinan perusahaan dan juga beberapa karyawan.

Pemberian bobot dan arti setiap pilihan terdiri atas lima alternatif jawaban, Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral/Ragu-ragu (N), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Pemberian bobot dan arti setiap jawaban yang tersedia memiliki ketentuan pernyataan yang mendukung (*Favorable*) dan pernyataan yang

tidak mendukung (*Unfavorable*), untuk angket stres kerja menggunakan sistem penilaian *Unfavorable* sedangkan untuk angket kompensasi dan kinerja menggunakan sistem penilaian *Favorable*,

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis deskriptif responden

Dalam penelitian ini, penulis melakukan penelitian terhadap 48 responden dengan memberikan beberapa pertanyaan dalam bentuk kuesioner. untuk memperoleh gambaran tentang karakterisktik individu karyawan, berikut ini dikemukakan identitas responden berdasarkan klasifikasi jenis kelamin, usia, pendidikan, dan lama bekerja.

1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

   Berdasarkan hasil penelitian yang menjadi responden menunjukan bahwa dari 48 responden yang diteliti pegawai laki-laki lebih dominan dengan pegawai perempuan, yaitu dengan presentase 58% untuk laki-laki dan 42% untuk perempuan, penjabarannya dapat dilihat pada tabel 4.1 dibawah ini.

   Tabel 4.1

   Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
1	Laki-laki	28	58%
2	Perempuan	20	42%
Jumlah		48	100%

2. Karakteristik responden berdasarkan usia

   Profil responden berdasarkan usia terlihat pada tabel 4.2 menunjukan bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja yaitu berusia 31 – 40 tahun dengan persentase 38%.

   Tabel 4.2

   Karakteristik responden berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah Responden	Persentase
1	< 25 tahun	12	25%
2	25 – 30 tahun	13	27%
3	31 – 40 tahun	18	38%
4	> 40 tahun	5	10%
Jumlah		48	100%

3. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan

   Dari hasil penelitian menunjukan bahwa dari 48 responden yang diteliti pada tingkat pendidikan terakhir S1 mendominasi dengan jumlah 26 dengan persentase 54% untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.3 dibawah ini:

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
1	SMA	4	8%
2	D3	9	19%
3	S1	26	54%
4	S2	8	17%
5	S3	1	2%
Jumlah		48	100%

Sumber : data kuesioner yang telah diolah, 2018

4. Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja

Dari hasil penelitian yang menjadi responden menunjukan bahwa dari 48 responden yang diteliti masa kerjanya 11-15 tahun mendominasi dengan tingkat persentase 40% . untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.4 dibawah ini :

Tabel 4.4

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja

No.	Lama Bekerja	Jumlah Responden	Persentase
1	1 - 5 tahun	11	23%
2	6 - 10tahun	16	33%
3	11 - 15 tahun	19	40%
3	> 15 tahun	3	6%
Jumlah		48	100%

Sumber : data kuesioner yang telah diolah, 2018

Hasil analisis pengujian instrumen

Berikut adalah hasil pengujian validitas terhadap butir-butir pertanyaan kuesioner yang didapat melalui program SPSS versi 22.

1. Uji validitas variabel

Tabel 4.5

Uji Validitas Variabel Stres Kerja

Pernyataan Nomor	Stres kerja (X_1)		
	r_{hitung}	R_{tabel} N=48	Keterangan
1	0,690**	0,284	Valid
2	0,771**	0,284	Valid
3	0,657**	0,284	Valid
4	0,774**	0,284	Valid
5	0,637**	0,284	Valid
6	0,652**	0,284	Valid
7	0,707**	0,284	Valid
8	0,796**	0,284	Valid

Dengan N=48 dan tingkat signifikan 5% maka diperoleh nilai R^{tabel} untuk N=48 sebesar 0,284

dan untuk melihat r_{hitung} dapat dilihat pada tabel uji validitas variabel stres kerja (X_1) diatas yang sudah diolah dengan SPSS, dimana jika didapat nilai r_{hitung} positif lebih besar dari R^{tabel} (0,284) maka variabel Stres kerja (X_1) dapat dinyatakan valid, dan berdasarkan tabel diatas didapat hasil keseluruhan instrumen dinyatakan valid.

Tabel 4.6

Uji Validitas Variabel Kompensasi

Pernyataan Nomor	Kompensasi (X_2)		
	r_{hitung}	R_{tabel} N=48	Keterangan
1	0,656**	0,284	Valid
2	0,472**	0,284	Valid
3	0,470**	0,284	Valid
4	0,423**	0,284	Valid
5	0,591**	0,284	Valid
6	0,668**	0,284	Valid
7	0,563**	0,284	Valid
8	0,416**	0,284	Valid

Dengan N=48 dan tingkat signifikan 5% maka diperoleh nilai R^{tabel} untuk N=48 sebesar 0,284 dan untuk melihat r_{hitung} dapat dilihat pada tabel uji validitas variabel kompensasi (X_2) diatas yang sudah diolah dengan SPSS, dimana jika didapat nilai r_{hitung} positif lebih besar dari R^{tabel} (0,284) maka variabel kompenasi (X_2) dapat dinyatakan valid, dan berdasarkan tabel diatas didapat hasil keseluruhan instrumen dinyatakan valid.

Tabel 4.7

Uji Validitas Variabel Kinerja

Pernyataan Nomor	Kinerja (Y)		
	r_{hitung}	R_{tabel} N=48	Keterangan
1	0,560**	0,284	Valid
2	0,566**	0,284	Valid
3	0,644**	0,284	Valid
4	0,641**	0,284	Valid
5	0,342*	0,284	Valid
6	0,404**	0,284	Valid
7	0,622**	0,284	Valid
8	0,628**	0,284	Valid

Dengan N=48 dan tingkat signifikan 5% maka diperoleh nilai R^{tabel} untuk N=48 sebesar 0,284 dan untuk melihat r_{hitung} dapat dilihat pada tabel uji validitas variabel kinerja (Y) diatas yang sudah diolah dengan SPSS, dimana jika didapat nilai r_{hitung} positif lebih besar dari R^{tabel} (0,284) maka variabel kinerja

(Y) dapat dinyatakan valid, dan berdasarkan tabel diatas didapat hasil keseluruhan instrumen dinyatakan valid.

2. Uji reliabilitas variabel

Tabel 4.8

Hasil uji reliabilitas variabel stres kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.860	8

Dari hasil pengujian reliabilitas variabel stres kerja yang ditunjukan pada Tabel 4.8 diatas dapat diketahui bahwa butir-butir pernyataan kuesioner untuk stres kerja adalah reliabel, karena nilai *Cronbach's Alpha* nilainya 0,860 > 0,600

Tabel 4.9

Hasil uji reliabilitas variabel kompensasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.640	8

Dari hasil pengujian reliabilitas variabel kompensasi yang ditunjukan pada Tabel 4.9 diatas dapat diketahui bahwa butir-butir pernyataan kuesioner untuk kompensasi adalah reliabel, karena nilai *Cronbach's Alpha* nilainya 0,640 > 0.600

Tabel 4.10 Hasil uji reliabilitas variabel kinerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.649	8

Dari hasil pengujian reliabilitas variabel kinerja yang ditunjukan pada Tabel 4.10 diatas dapat diketahui bahwa butir-butir pernyataan kuesioner untuk kinerja adalah reliabel, karena nilai *Cronbach's Alpha* nilainya 0,649 > 0,600

3. Uji normalitas data

Hasil pengujian normalitas data variabel stres kerja dapat dilihat pada output SPSS *Kolmogrov-Smirnov* seperti yang disajikan pada Tabel 4.11 dibawah ini.

Tabel 4.11 Hasil pengujian normalitas data variabel stres kerja

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Stres Kerja (X1)
N		48
Normal Parameters[a,b]	Mean	17.67
	Std. Deviation	4.023
Most Extreme Differences	Absolute	.115
	Positive	.098
	Negative	-.115
Test Statistic		.115
Asymp. Sig. (2-tailed)		.137[c]

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan output SPSS diatas besarnya koefisien *Kolmogrov-Smirnov* adalah 0,115 dan nilai *Asymp. Sig* (2-*tailed*) sebesar 0,137 lebih besar dari *level of significant* (0,05). Dengan demikian data variabel stres kerja (X_1) terdistribusi secara normal.

Dan hasil pengujian normalitas data variabel kompensasi dapat dilihat pada output SPSS *Kolmogrov-Smirnov* seperti yang disajikan pada Tabel 4.12 dibawah ini.

Tabel 4.12 Hasil pengujian normalitas data variabel kompensasi one-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kompensasi (X2)
N		**48**
Normal Parameters[a,b]	Mean	32.08
	Std. Deviation	2.805
Most Extreme Differences	Absolute	.107
	Positive	.093
	Negative	-.107
Test Statistic		.107
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan output SPSS diatas besarnya koefisien *Kolmogrov-Smirnov* adalah 0,107 dan nilai *Asymp. Sig* (2-*tailed*) sebesar 0,200 lebih besar dari *level of significant* (0,05). Dengan demikian data variabel kompensasi (X_2) terdistribusi secara normal.

Dan hasil pengujian normalitas data variabel kinerja dapat dilihat pada output SPSS *Kolmogrov-Smirnov* seperti yang disajikan pada Tabel 4.13 dibawah ini.

Tabel 4.13 Hasil pengujian normalitas data variabel kinerja One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kompensasi (Y)
N		**48**
Normal Parameters[a,b]	Mean	32.58
	Std. Deviation	3.107
Most Extreme Differences	Absolute	.092
	Positive	.092
	Negative	.092
Test Statistic		.092
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan output SPSS diatas besarnya koefisien *Kolmogrov-Smirnov* adalah 0,092 dan nilai *Asymp. Sig* (2-*tailed*) sebesar 0,200 lebih besar dari *level of significant* (0,05). Dengan demikian data variabel kinerja (Y) terdistribusi secara normal.

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.14Hasil regresi linier berganda Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.373	3.792		3.526	.001
	Stres Kerja (X1)	-.244	.071	-.316	-3.456	.001
	Kompensasi (X2)	.733	.101	.662	7.233	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil pengolahan data seperti yang terlihat pada tabel 4.14 ditas diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$Y = 13{,}373 – 0{,}244X_1 + 0{,}733X_2$

Berikut penjelasan berdasarkan persamaan regresi berganda yang terbentuk :

a. Koefisien regresi variabel kinerja (Y) adalah 13,373 yang artinya apabila nilai dari variabel lainnya tetap (konstan), maka kinerja adalah sebesar 13,373 satuan.

b. Koefisien regresi stres kerja (X_1) adalah – 0,244 yang artinya setiap penurunan nilai stres kerja sebesar 1 satuan dan nilai dari variabel lainnya tetap (konstan), maka kinerja akan mengalami kenaikan – 0,244 satuan.

c. Koefisien regresi kompensasi (X_2) adalah 0,733 yang artinya setiap kenaikan nilai kompensasi sebesar 1 satuan dan nilai dari variabel lainnya tetap (konstan), maka kinerja akan mengalami kenaikan 0,733 satuan.

2. Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) Ini menunjukan seberapa besar pengaruh variabel stres kerja (X_1) terhadap variabel kinerja (Y). dalam bentuk persen. Berdasarkan output SPSS, besarnya koefisien determinasi adalah 0,243 seperti terlihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.15 Hasil Koefisien Determinan (R Square) X_1 terhadap Y Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.493[a]	.243	.227	2.732

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja (X1)

Nilai tersebut membuktikan bahwa variabel stres kerja (X_1) memberikan pengaruh terhadap variabel Y sebesar 24,3% sedangkan sisanya sebesar 75,7% dipengaruhi oleh variabel lain.

Kemudian seberapa besar pengaruh variabel kompensasi (X_2) terhadap variabel kinerja (Y) berdasarkan output SPSS, besarnya koefisien determinasi adalah 0,557 seperti terlihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.16 Hasil Koefisien Determinan (R Square) X_2 terhadap Y Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.746[a]	.557	.547	2.090

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

Nilai tersebut membuktikan bahwa variabel kompensasi (X_2) memberikan pengaruh terhadap variabel Y sebesar 55,7% sedangkan sisanya sebesar 44,3 % dipengaruhi oleh variabel lain.

Sedangkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh stres kerja dan kompensasi mampu menjelaskan variabel kinerja menggunakan *R Square* yang telah disesuaikan atau tertulis *Adjusted R Square,* karena telah disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan dalam penelitian. Berdasarkan output SPSS besarnya nilai koefisien determinan yang sudah disesuaikan (*Adjusted r Square*) adalah 0,634 seperti yang terlihat dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.17 Hasil Adjusted R Square X_1 dan X_2 terhadap Y Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.806[a]	.650	.634	1.878

a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X2), Stres Kerja (X1)

Nilai tersebut membuktikan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel stres kerja dan kompensasi memberikan pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Mega Persada Indonesia sebesar 63,4%, sedangkan sisanya sebesar 36,6% dipengaruhi oleh variabel lain.

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji t

Untuk membuktikan apakah koefisien regresi variabel stres kerja (X_1) tersebut cukup signifikan atau tidak, dilakukan uji signifikansi melalui uji t pada taraf 5%. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka ada pengaruh yang signifikan, dan jika $t_{hitung} < t_{tabel,}$ maka tidak ada pengaruh yang signifikan. Nilai t_{tabel} pada taraf signifikan 5% dengan db = 47 adalah 1,678. Hasil dari uji t ditunjukan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.18 Hasil koefisien regresi (X_1 terhadap Y) Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	39.311	1.794		21.913	.000
	Stres Kerja (X1)	-.381	.099	-.493	-3.844	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berdasarkan yang terlihat pada Tabel 4.18 diatas, koefisien regresi didapatkan t_{hitung} sebesar - 3.844. selanjutnya nilai t_{hitung} ini dibandingkan dengan nilai t_{tabel}. Ternyata t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} (-3,844 > 1,678), artinya Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian nilai koefisien regresi variabel stres kerja (X_1) berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y).

Kemudian untuk membuktikan apakah koefisien regresi variabel kompensasi (X_2) tersebut cukup signifikan atau tidak, dilakukan uji signifikansi melalui uji t pada taraf 5%. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka ada pengaruh yang signifikan dan jika $t_{hitung} < t_{tabel,}$ maka tidak ada pengaruh yang signifikan. Nilai t_{tabel} pada taraf signifikan 5% dengan db = 47 adalah 1,678. Hasil dari uji t ditunjukan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.19 Hasil koefisien regresi (X_2 terhadap Y)Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.055	3.500		1.730	.090

Kompensasi (X2)	.827	.109	.746	7.607	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berdasarkan yang terlihat pada Tabel 4.19 diatas, koefisien regresi didapatkan t_{hitung} sebesar 7.607. selanjutnya nilai t_{hitung} ini dibandingkan dengan nilai t_{tabel}. Ternyata t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} (7,607 > 1,678), artinya Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian nilai koefisien regresi variabel kompensasi (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja (Y).

b. Uji F

Untuk membuktikan apakah pengaruh stres kerja dan kompensasi terhadap kinerja cukup signifikan atau tidak, dilakukan uji hipotesis (uji signifikansi) melalui uji F pada taraf 5%, dengan ketentuan jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka Ho ditolak dan Ha diterima, sebaliknya jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka Ho diterima dan Ha ditolak.

Nilai F_{tabel} pada taraf signifikan 5% dengan db pembilang 2 dan db penyebut 46 adalah 3,200. Besarnya nilai F_{hitung} dapat dilihat pada nilai tabel uji F di bawah ini:

Tabel 4.20 Hasil Uji F (X_1 dan X_2 terhadap Y)ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	294.885	2	147.443	41.786	.000[b]
	Residual	158.782	45	3.528		
	Total	453.667	47			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Kompensasi (X2), Stres Kerja (X1)

Ternyata nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} (41,786 > 3,200), ini berarti Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian variabel stres kerja dan kompensasi secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Mega Persada Indonesia.

Pembahasan

Dari pengolahan data hasil penelitian diatas, responden yang diberi kuesioner dapat dikelompokan menjadi beberapa karakteristik, yaitu berdasarkan jenis kelamin , tingkat usia responden, tingakt pendidikan, dan berdasarkan lama bekerja responden. Proporsi responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki sebanyak 28 orang dengan persentase 58% dan perempuan sebanyak 20 orang dengan persentase 42%.

Kemudian berdasarkan tingkat usia responden karyawan yang berusia kurang dari 25 tahun sebanyak 12 orang dengan persentase 25%, lalu yang berusia 25-30 tahun 13 orang dengan persentase 27%, usia 31-40 tahun sebanyak 18 orang dengan persentase 38% serta usia lebih dari 40 tahun sebanyak 5 orang dengan persentase sebesar 10%. Dan berdasarkan tingkat pendidikan responden tingkat

pendidikan terbanyak adalah S1 sebanyak 26 orang dengan persentase 54% tingkat pendidikan paling sedikit pada jenjang S3 sebanyak 1 orang dengan persentase 2%, tingkat pendidikan S2 sebanyak 8 orang dengan persentase 17%, tingkat pendidikan D3 sebanyak 9 orang dengan persentase 19%, dan tingkat pendidikan SMA 4 orang dengan persentase 8%, dan responden berdasarkan lama bekerja 11-15 tahun terbanyak yaitu 19 orang dengan persentase 40%, 1-5 tahun 11 orang dengan persentase 23%, 6-10 tahun 16 orang dengan persentase 33% , dan lama bekerja lebih dari 15 tahun 3 orang dengan persentase 6%.

Dari hasil penelitian menunjukan bahwa variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Mega Persada Indonesia secara parsial. Terbukti dengan t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} (-3,844 > 1,678), artinya Ho diterima dan Ha ditolak. Dengan demikian nilai koefisien regresi variabel stres kerja (X_1) berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y). dan berdasarkan Nilai determinan membuktikan bahwa variabel stres kerja (X_1) memberikan pengaruh terhadap variabel Y sebesar 24,3% sedangkan sisanya sebesar 75,7% dipengaruhi oleh variabel lain.

Dari hasil penelitian menunjukan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Mega Persada Indonesia secara parsial. Terbukti dengan t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} (7,607 > 1,678) artinya Ho ditolak dan Ha dieterima. Dengan demikian nilai koefisien regresi variabel kompensasi (X_2) berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y). dan berdasarkan Nilai determinan membuktikan bahwa variabel kompensasi (X_2) memberikan pengaruh terhadap variabel Y sebesar 55,7% sedangkan sisanya sebesar 44,3% dipengaruhi oleh variabel lain.

SIMPULAN

1. Berdasarkan hasil uji statistik terbukti dengan t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} (-3,844 > 1,678), artinya Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian nilai koefisien regresi variabel stres kerja (X_1) berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y). dan berdasarkan Nilai determinan membuktikan bahwa variabel stres kerja (X_1) memberikan pengaruh terhadap variabel Y sebesar 24,3% sedangkan sisanya sebesar 75,7% dipengaruhi oleh variabel lain.
2. Dari hasil penelitian menunjukan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Mega Persada Indonesia secara parsial. Terbukti dengan t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} (7,607 > 1,678) artinya Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian nilai koefisien regresi variabel kompensasi (X_2) berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y). dan berdasarkan nilai determinan membuktikan bahwa variabel kompensasi (X_2) memberikan pengaruh terhadap variabel Y sebesar 55,7% sedangkan sisanya sebesar 44,3% dipengaruhi oleh variabel lain.
3. Bahwa berdasarkan hasil uji statistik, besarnya kontribusi pengaruh stres kerja dan kompensasi terhadap kinerja adalah sebesar 63,4%, sedangkan sisanya sebesar 36,6% dipengaruhi oleh variabel lain. Dan nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} (41,786 > 3,200), ini berarti Ho ditolak dan Ha diterima, artinya stres kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Persada Indonesia.

REFERENCES

Asri, 2004 : 343, "Komunikasi *Personal Selling",* Jakarta

Assauri, 2000 : 252, "Usaha Komunikasi Dalam *Personal Selling",*Gama Set. Jakarta

Alfin Toffler, **"***Future Shocks and The Third wave***",** New Yor.

Basu Swastha, 2008 ." Manajemen Pemasaran Modern", Leader Print. Jakarta.

Bitner, 2002, *Marketing Research.* Fourth Edition. Mc Grow Hill Book Company.

Fandy Tjiptono, 2008*, Strategi Pemasaran*, Andi : Yogyakarta

_____ , 2008, *Pemasaran Global*, Andi : Yogyakarta

Gerson Richard, 2004, *Mengukur Kepuasan Pelanggan*, Penerbit PPM, Jakarta.

Gosperz, Vincent, 2002, *Personnel Management*, 3rd Edition, Reston Publishing Company Inc.

Hocutt, 2002, *Basic Marketing A Managerial Approach*, Terjemahan Gunawan H. Penerbit Erlangga, Jakarta.

Keaveny, 2000, *Strategic Marketing*, Buur Ridge, Illinois : Richard D. Irwin, Inc.

Kotler, 2000, *Pengembangan Produk*, Erlangga, Jakarta.

Kotler, Philip, 2001, *Manajemen Pemasaran*, Erlangga, Jakarta.

Kotler, Phillip, 2002, *Manajemen Pemasaran, Analisis Perencanaan, Implementasi dan Pengendalian*, Edisi VII, Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.

Masri Singarimbun dan Sofyan Effendi, 2006, Metode Penelitian Survei. *Jakarta. LP3Es.*

Nelson et al, 2001, *Principle Of Marketing*, terjemahan Siswanto Sutoyo, Kerangka Dasar Manajemen Pemasaran, Cetakan keempat, LPPM Erlangga, Jakarta.

Parasuraman dkk, *Kualitas Layanan Jasa,* Mc Graw-Hill Book Company, 2005.

Rust *et al*, 2003, *Fundamental of Marketing, International Book Company*, Singapura.

Rust, 2004, *Fundamental of Marketing, International Book Company*, Singapura.

Shemwell *et al*, 2001, *Prinsip Pemasaran*, Penerbit Erlangga, Jakarta.

Sugiyono, 2008, *Metode Penelitian Bisnis*, CV. Alfabeta, Bandung.