

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ADHITAMA PERSADA INDONESIA DI MAKASSAR

THE INFLUENCE OF FINANCIAL COMPENSATION AND WORK STRESS ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT ADHITAMA PERSADA INDONESIA IN MAKASSAR

^{1✉}Irianti

Universitas Wira Bhakti, Indonesia
irianti.gow@wirabhaktimakassar.ac.id

²Rahma Saiyed

Universitas Wira Bhakti, Indonesia
rahma.thehague99@gmail.com

³Syarifuddin

Universitas Wira Bhakti, Indonesia
syarifmarola58@gmail.com

ABSTRACT

The Influence of Financial Compensation and job Stres on Omployee Performance at PT Adhitama Persada Indonesia. This study focuses on examining in depth the extent to wich material compensation and psychological work pressure contribute to the performance effectiveness of human resources at PT Adhitama Persada Indonesia. The central issue addressed is the indication of declining performance resulting from inadequate compensation and high work pressure within the company's operations. This study employs an associative quantitative methodology, utilizing a census method (or saturated sampling) that encompasses the entire population of 30 respondents. Primary data were collected via Likert-scale questionnaires, supplemented by observational and documentary data. Data analysis was conducted using multiple linear regression with SPSS software, incorporating Natural Logarithm (LN) transformation to test the significance of the variabels' influence, both partially and simultaneously. The research results indicate that financial compensation has a positive and significant effect on employee performance, whereas work stress, when analyzed partially, does not have a significant effect. Conversely, simultaneous testing indicates that the combined influence of financial compensation and work stress on employee performance accounts for 63.7% of the variance. These findings suggest that the compensation structure is a primary determinant in motivating the workforce. Based on these results, the study recommends that the, management of PT Adhitama Persada Indonesia prioritize the periodic restructuring of incentive schemes to support the company's future operational stability and efficiency.

Keywords : Financial Compensation, Work Stres, Employee Performance.

Abstrak

Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Adhitama Persada Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi finansial dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT Adhitama Persada Indonesia. Permasalahan utama diangkat adalah adanya indikasi penurunan kinerja akibat ketidaksesuaian pemberian kompensasi dan tingginya tekanan kerja pada operasional Perusahaan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif dan teknik sampling jenuh terhadap seluruh populasi yang berjumlah 30 responden. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert, yang didukung oleh data observasi dan dokumentasi. Teknik analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS melalui transformasi Logaritma Natural (LN) untuk menguji signifikan pengaruh variabel secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan stres kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan. Namun secara

simultan, kompensasi finansial dan stres kerja terbukti kontribusi sebesar 63,7% terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa struktur kompensasi merupakan determinan utama dalam memotivasi tenaga kerja. Berdasarkan hasil tersebut, penelitian ini memberikan rekomendasi bagi manajemen PT Adhitama Persada Indonesia untuk memprioritaskan penataan skema insentif secara berkala guna mendukung stabilitas dan efisiensi operasional perusahaan di masa depan.

Kata Kunci : Kompensasi Finansial, Stres Kerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia usaha yang semakin kompetitif pada era globalisasi menuntut setiap perusahaan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Keunggulan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh modal maupun teknologi, tetapi juga oleh kemampuan mengelola sumber daya manusia secara efektif sehingga mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi tidak hanya ditentukan oleh kecanggihan teknologi, besarnya modal, atau strategi bisnis yang diterapkan, melainkan juga oleh kualitas pengelolaan sumber daya manusianya. Dengan kata lain, SDM merupakan faktor kunci dalam menentukan arah, keberlanjutan, serta daya saing suatu perusahaan di tengah dinamika lingkungan bisnis yang terus berubah.

Dalam sebuah organisasi, sumber daya manusia sebagai aset strategi yang berperan penting dalam menjalankan seluruh aktivitas perusahaan. Langkah strategis yang esensial bagi perusahaan mencakup pembinaan serta pemberdayaan kapabilitas karyawan agar tercapai efisiensi operasional dan sokongan maksimal terhadap visi institusi. Oleh sebab itu, penerapan tata kelola manajerial yang berorientasi pada harmonisasi antara pemenuhan target korporasi dan pemeliharaan kesejahteraan pegawai menjadi prasyarat mutlak. Peningkatan kualitas SDM dapat dilakukan melalui berbagai cara, salah satunya dengan memperhatikan faktor-faktor yang dapat memotivasi karyawan dalam bekerja, baik secara finansial maupun psikologis. Keseimbangan ini dapat diwujudkan melalui dukungan organisasi yang positif. Dukungan organisasi memungkinkan karyawan yang merasa dihargai dan didukung dalam melaksanakan tugas-tugasnya, sedangkan budaya organisasi yang baik dapat membentuk perilaku, nilai, dan pola kerja yang selaras dengan tujuan perusahaan. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang didukung oleh kebijakan yang jelas, komunikasi yang efektif, dan nilai-nilai organisasi yang kuat, perusahaan dapat meningkatkan kualitas SDM dan secara langsung mendorong peningkatan kinerja pegawai.

Salah satu strategi yang dapat diterapkan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui pemberian kompensasi finansial yang sesuai. Bentuk rekognisi terhadap curahan tenaga pegawai diwujudkan melalui sistem kompensasi, dengan harapan mampu mengstimulasi gairah kerja, kesetiaan institusional, dan motivasi berprestasi. Kompensasi finansial, seperti gaji, bonus, insentif, dan tunjangan, berperan penting dalam memotivasi karyawan agar lebih bersemangat, merasa dihargai, serta memiliki loyalitas terhadap perusahaan. Apabila sistem kompensasi tidak sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab karyawan, maka hal tersebut dapat menimbulkan ketidakpuasan, yang pada akhirnya dapat berujung pada penurunan motivasi dan kinerja. Oleh karena itu, sistem kompensasi yang adil, transparan, dan kompetitif perlu dirancang agar

karyawan dapat bekerja dengan optimal dan memiliki rasa keadilan terhadap kebijakan perusahaan.

Pemberian kompensasi finansial memiliki peran penting, faktor tersebut belum sepenuhnya menjamin terciptanya kinerja yang optimal. Salah satu faktor lain yang perlu mendapat perhatian adalah stres kerja, karena tekanan pekerjaan yang berlebihan dapat memengaruhi kondisi fisik, psikologis, maupun produktivitas karyawan. Stres kerja dapat muncul akibat tekanan pekerjaan yang berlebihan, beban kerja yang tidak seimbang, lingkungan kerja yang kurang mendukung, serta hubungan interpersonal yang tidak harmonis di tempat kerja. Stres kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat berdampak negatif terhadap kesehatan fisik dan mental karyawan, menurunkan konsentrasi, menimbulkan kelelahan emosional, bahkan menyebabkan menurunnya produktivitas kerja. Apabila kondisi ini dibiarkan berlarut-larut, maka akan berdampak pada meningkatnya tingkat absensi, penurunan kualitas pelayanan, dan bahkan turnover karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memiliki strategi manajemen stres yang baik, seperti menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, komunikasi yang terbuka, serta dukungan manajerial yang kuat.

PT Adhitama Persada Indonesia, Perusahaan ini merupakan perusahaan yang bergerak di bidang layanan instalasi, perawatan, dan perbaikan sistem pendingin udara (AC), yang sangat bergantung pada kinerja para teknisi dan staf operasional lapangan. Berdasarkan hasil observasi awal, ditemukan adanya indikasi bahwa sebagian karyawan mengalami tekanan kerja akibat meningkatnya jumlah permintaan pelanggan, jadwal kerja yang padat, serta sistem kompensasi yang dirasakan belum seimbang dengan beban pekerjaan yang dihadapi. Kondisi tersebut berdampak pada menurunnya motivasi kerja, tingkat kepuasan kerja, serta kualitas pelayanan terhadap pelanggan. Oleh sebab itu, penting bagi perusahaan untuk memahami sejauh mana kompensasi finansial dan stres kerja memengaruhi kinerja karyawan agar dapat diambil langkah-langkah strategis dalam pengelolaannya.

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan stres kerja merupakan dua faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Temuan Mayliza (2024) dan Krismonica et al (2025), serta Simatupang et al (2025) menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap kinerja, sedangkan stres kerja yang tinggi cenderung menurunkan produktivitas karyawan. Berdasar hasil penelitian tersebut, penting untuk mengkaji secara mendalam bagaimana pengaruh kompensasi finansial dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Adhitama Persada Indonesia di Makassar.

Hasil observasi menunjukkan adanya kebijakan perusahaan yang menerapkan pemotongan gaji bagi karyawan yang datang terlambat, namun di sisi lain karyawan yang bekerja lembur tidak selalu mendapatkan kompensasi tambahan berupa upah lembur atau bonus. Kondisi ini menimbulkan persepsi ketidakadilan di kalangan karyawan, karena adanya ketidakseimbangan antara sanksi dan penghargaan yang diberikan perusahaan.

Situasi tersebut berpotensi menurunkan motivasi kerja, meningkatkan tingkat stres kerja, serta berdampak pada menurunnya kinerja karyawan. Jika situasi semacam ini dibiarkan, mutu layanan badan usaha beserta pencapaian target strategis perusahaan secara makro akan mengalami penurunan kualitas. Atas dasar tersebut, peninjauan ulang terhadap sistem kompensasi dan manajemen tekanan profesional

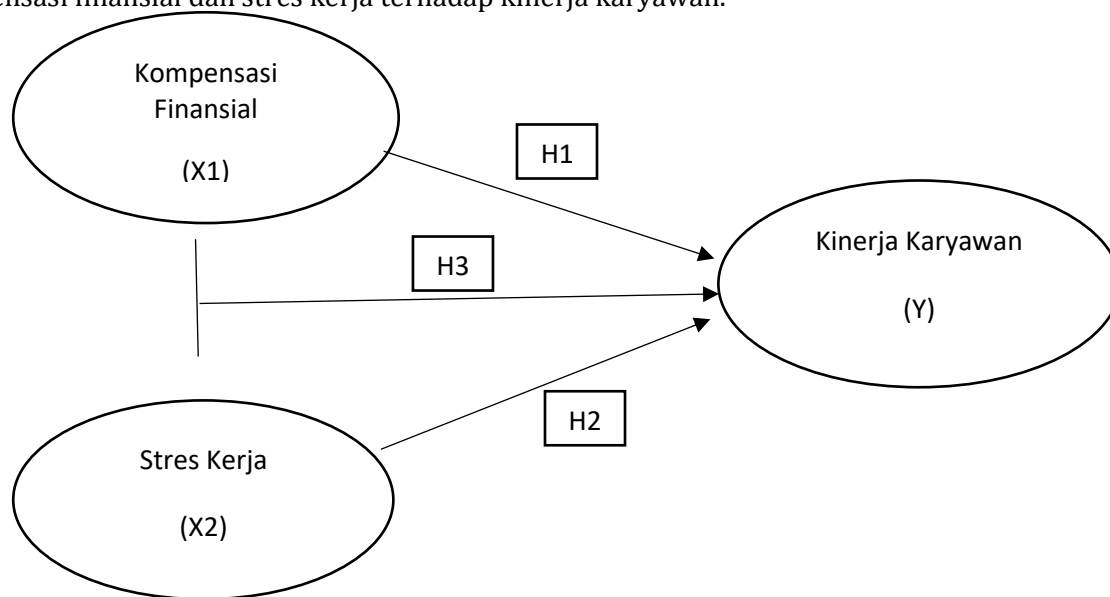
sangat mendesak dilakukan untuk menciptakan atmosfir kerja yang harmonis, suportif, dan berdaya guna tinggi. Meskipun sejumlah studi lampau menyimpulkan adanya pengaruh positif dari kompensasi finansial serta dampak negatif dari stres kerja terhadap efektivitas pegawai, dinamika empiris menunjukkan adanya celah perbedaan hasil, di mana beberapa investigasi membuktikan bahwa kedua variabel tersebut tidak memberikan pengaruh yang berarti terhadap performa kerja.

Perbedaan hasil tersebut menunjukkan adanya ketidakkonsistenan (research gap), sehingga perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk menguji pengaruh kompensasi finansial dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Adhitama Persada Indonesia di Makassar.

Meninjau berbagai argumen tersebut, kajian ini didorong oleh urgensi untuk menganalisis keterkaitan antara kompensasi berbentuk materi serta beban kerja dengan performa tenaga kerja pada PT Adhitama Persada Indonesia wilayah Makassar. Studi ini diestimasikan mampu menyumbangkan implikasi signifikan baik secara konseptual maupun operasional bagi pengayaan ilmu manajemen sumber daya manusia. Dengan demikian, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi finansial dan stres kerja terhadap kinerja karyawan, serta memberikan rekomendasi bagi perusahaan dalam meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

Kerangka Pikir

Kerangka pikir menggambarkan hubungan antara variabel penelitian yaitu kompensasi finansial dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.



Gambar 1 Kerangka Pikir

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di PT Adhitama Persada Indonesia selama tiga bulan, yaitu 04 Juni–04 Agustus 2026. Data yang digunakan berupa data kuantitatif yang terdiri atas data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui kuesioner kepada karyawan, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumentasi perusahaan, buku, dan jurnal ilmiah yang relevan. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, dokumentasi, observasi, dan wawancara. Populasi penelitian

adalah seluruh karyawan PT Adhitama Persada Indonesia sebanyak 30 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, seluruh anggota populasi dijadikan sampel dengan menggunakan teknik sampling jenuh (sensus), sehingga jumlah sampel penelitian adalah 30 responden.

Analisis data dilakukan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tahapan analisis statistik deskriptif, uji instrumen yang meliputi uji validitas dan reliabilitas, serta uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Selanjutnya, digunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial (X1) dan stres kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), dengan persamaan $Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh parsial, uji F untuk mengetahui pengaruh simultan, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen terhadap kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Statistik Deskriptif.

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran mengenai data penelitian berdasarkan nilai minimum, maksimum, rata – rata (mean), dan standar deviasi dari masing – masing indikator pada variable kompensasi finansial (X1), stress kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y). Hasil analisis statistic deskriptif dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1 Hasil Analisi Statistik Deskriptif
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	30	6	15	12,33	2,746
X2	30	7	15	12,27	2,318
Y	30	9	15	12,97	2,042
Valid N (listwise)	30				

Sumber : Data berdasarkan SPSS, 2026

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif pada tabel. Diketahui bahwa seluruh item pernyataan memiliki jumlah responden (N) sebanyak 30 orang. Hasil perhitungan statistik deskriptif memperlihatkan bahwa variabel kompensasi finansial (X₁) memiliki skor minimum 6, skor maksimum 15, tingkat mean sebesar 12,33, dan deviasi standar sebesar 2,746. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum responden memberikan penilaian yang cukup tinggi terhadap kompensasi finansial yang diterima.

Sementara itu, untuk variabel stres kerja (X₂), teridentifikasi nilai terendah sebesar 7, nilai tertinggi 15, rata-rata hitung senilai 12,27, serta simpangan baku di angka 2,318. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tingkat stres kerja responden berada pada kategori yang relatif tinggi dengan penyebaran data yang cukup baik.

Di sisi lain, variabel kinerja karyawan (Y) merekam perolehan nilai minimum 12,97 secara rata-rata (dengan batas sebaran dari 9 hingga 15), serta tingkat deviasi standar sebesar 2,042. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum tingkat kinerja karyawan berada pada kategori yang tinggi dengan penyebaran data yang relatif kecil.

Uji Instrumen Penelitian**1. Uji Validitas**

Pengujian validitas instrumen bertujuan untuk memastikan kapasitas setiap item pernyataan kuisioner dalam merepresentasikan serta mengukur variabel penelitian secara presisi dan selaras dengan target investigasi. Secara metodologis, pengujian ini dilakukan dengan membandingkan besaran nilai *Corrected Item-Total Correlation* (r hitung) terhadap patokan nilai batas signifikansi dalam r tabel. Pada penelitian ini, jumlah responden sebanyak 30 orang, sehingga diperoleh nilai ***degree of freedom (df) = n-2 = 28***. Berdasarkan taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$), diperoleh nilai r tabel sebesar 0,361. Hasil pengujian validitas terhadap seluruh item pernyataan pada variabel kompensasi finansial (X1), stres kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y) disajikan pada tabel.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Pernyataan Responden

Kompensasi Finansial X1				
No	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1.	X1.1	0,895	0,361	Valid
2.	X1.2	0,915	0,361	Valid
3.	X1.3	0,917	0,361	Valid
Stres Kerja X2				
No	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1.	X2.1	0,777	0,361	Valid
2.	X2.2	0,907	0,361	Valid
3.	X2.3	0,753	0,361	Valid
Kinerja Karyawan				
No	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1.	Y1.1	0,934	0,361	Valid
2.	Y1.2	0,948	0,361	Valid
3.	Y1.3	0,906	0,361	Valid

Sumber : Data Berdasarkan SPSS, 2026

Berdasarkan pemaparan data uji validitas pada Tabel 2, dapat diverifikasi bahwa setiap indikator pernyataan mencatatkan nilai r hitung yang lebih tinggi daripada standar r tabel yakni (0,361). Dengan demikian, seluruh butir instrumen riset tersebut dinyatakan sah dan memenuhi persyaratan metodologis untuk digunakan. Pada variabel kompensasi finansial (X1), stres kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai **r hitung > r tabel** sebesar 0,361. Pada variabel kompensasi finansial (X1), nilai r hitung untuk item (X1.1) sebesar 0,895, item (X1.2) sebesar 0,915, dan item (X1.3) sebesar 0,917. Selanjutnya, pada variabel stres kerja (X2), nilai r hitung untuk item (X2.1) sebesar 0,777, item (X2.2) sebesar 0,907, dan item (X2.3) sebesar 0,753. Adapun pada variabel kinerja karyawan (Y), nilai r hitung untuk item (Y1.1) sebesar 0,934, item (Y1.2) sebesar 0,948, dan item (Y1.3) sebesar 0,906. Dengan demikian, seluruh item pernyataan pada variabel kompensasi finansial, stres kerja, dan kinerja karyawan dinyatakan valid karena memiliki **r hitung > r tabel (0,361)**, sehingga seluruh instrument penelitian layak digunakan sebagai alat pengumpulan data.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsisten instrument penelitian. Suatu instrument dikatakan reliabel apabila memberikan hasil yang konsisten ketika digunakan untuk mengukur variabel yang sama. Suatu instrument dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60, sebaliknya jika nilai

Cronbach's Alpha < 0,60 maka instrument dinyatakan tidak reliabel. Pengujian realibitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Cronbach's Alpha* dengan bantuan program IBM SPSS, diperoleh hasil uji reliabilitas sebagai berikut :

Tabel 3 Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi Finansial

Cronbach's Alpha	N of Items
0,884	3

Sumber : Data berdasarkan SPSS, 2026

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada variabel kompensasi finansial (X1), diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,884. Nilai tersebut > 0,60 sehingga seluruh item pernyataan pada variabel kompensasi finansial dinyatakan **reliabel**. Dengan demikian, instrument pada variabel ini memiliki tingkat konsistensi yang sangat baik dan layak digunakan dalam penelitian.

Tabel 4 Uji Reliabilitas Variabel Stres Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
0,703	3

Sumber : data didasarkan SPSS, 2026

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada variabel stres kerja (X2), diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,703. Nilai tersebut > 0,60 sehingga seluruh item pernyataan pada variabel stres kerja dinyatakan **reliabel**. Hal ini menunjukkan bahwa instrument memiliki tingkat konsistensi yang baik dan dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 5 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Cronbach's Alpha	N of Items
0,919	3

Sumber : Data didasarkan SPSS, 2026

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada variabel kinerja karyawan (Y), diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,919. Nilai tersebut > 0,60 sehingga seluruh item pernyataan pada variabel kinerja karyawan dinyatakan **reliabel**. Dengan demikian, instrument pada variabel ini memiliki tingkat konsistensi yang sangat tinggi dan layak digunakan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian.

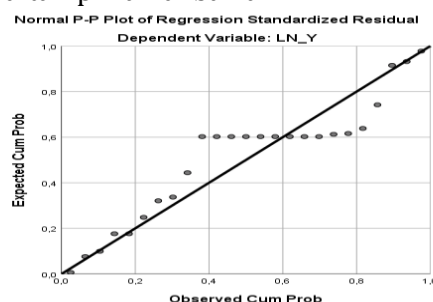
Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tujuan utama dari uji normalitas adalah untuk memeriksa pola sebaran data pada variabel residual di dalam persamaan regresi, guna memastikan apakah kenormalan distribusi telah terpenuhi secara statistik. regresi yang baik adalah model yang memiliki nilai residual berdistribusi normal. Pada penelitian ini, pengujian dilakukan menggunakan dua pendekatan sekaligus, yaitu analisis visual melalui grafik normal *P - P Plot* dan pengujian statistic menggunakan *One - Sample Kolmogorov - Smirnov* dengan metode pendekatan *Monte Carlo*.

Anilisis Grafik (Normal P - P Plot)

Penilaian secara grafis untuk mendeteksi normalitas galat (residual) dilakukan dengan mengamati sebaran titik-titik data pada diagram Normal P - P Plot of Regression Standardized Residual yang ditampilkan di bawah ini.



Sumber : Data Berdasarkan SPSS, 2026

Berdasarkan tabel diatas, hasil pengujian visual menunjukkan bahwa titik – titik data menyebar disekitar garis diagonal dan arah penyebarannya mengikuti garis lurus diagonal tersebut (dari titik kiri dibawah menuju kanan atas). Berdasarkan kriteria penilaian grafik, hal ini mengindikasikan secara visual bahwa nilai residual dalam model regresi penelitian ini telah memenuhi asumsi klasik dan dinyatakan **berdistribusi normal**.

Selain menggunakan pendekatan grafik. Penelitian juga melakukan uji statistik formal *One – Sample Kolmogorov – Smirnov Test* dengan pendekatan *Monte Carlo*. Dasar pengambilan Keputusan dalam uji ini adalah nilai *Asymptotic Significance (2-tailed)* lebih besar dari 0,05 ($\alpha = 0,05$), maka data residual berdistribusi normal.

Tabel 6 Uji Normalitas – One – Sample Kolmogorov – Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			25
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		,0000000
	Std. Deviation		,09349062
Most Extreme Differences	Absolute		,247
	Positive		,196
	Negative		-,247
Test Statistic			,247
Asymp. Sig. (2-tailed)			,000 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		,082 ^d
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,075
		Upper Bound	,089

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 299883525.

Sumber : Data Berdasarkan SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 6 diatas nilai Keputusan normalitas data diambil nilai **Monte Carlo Sig. (2- tailed)** pada baris *Sig* yaitu sebesar 0,082. Pengujian dengan pendekatan *Monte Carlo* Ini digunakan untuk mengoreksi bias sebaran pada ukuran sampel penelitian yang kecil. Besaran nilai signifikansi yang didapatkan selanjutnya dikomparasikan terhadap batasan toleransi kekeliruan statistika pada taraf signifikansi 0,05. Hasil perbandingan menunjukkan nilai signifikansi lebih besar dari taraf kesalahan ($0,082 > 0,05$). Oleh karena itu, dapat ditarik Kesimpulan bahwa model regresi linear berganda dalam penelitian ini memenuhi asumsi klasik dan dinyatakan **berdistribusi normal**, sehingga layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang linear atau sempurna antar variabel indenpenden. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya gejala multikolinearitas. Pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan nilai *Collinearity Statistics* dengan



ketentuan. Nilai *Tolerance* $>0,10$ berarti bebas dari multikolinearitas, sedangkan Nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* $<10,00$ berarti bebas dari multikolinearitas. Hasil pengujian multikolinearitas setelah dilakukan transformasi data (*Logaritma Natural*) disajikan pada tabel berikut :

Tabel 7 Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance VIF
1 (Constant)		1,403	,230		6,095	,000	
	LN_X1	,455	,101	,781	4,500	,000	,548 1,823
	LN_X2	,018	,122	,026	,148	,883	,548 1,823

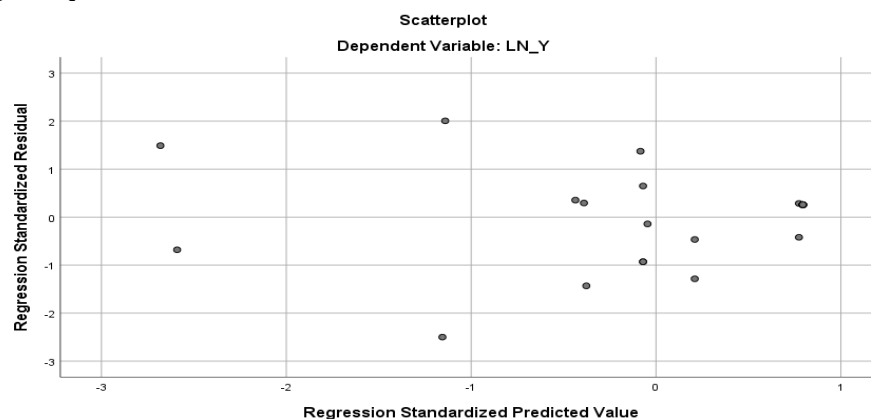
a. Dependent Variable: LN_Y

Sumber : Data Berdasarkan SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 5.12 diatas, diketahui bahwa nilai Tolerance untuk kedua variabel independen (*LN_X1* dan *LN_X2*) memiliki nilai yang sama yaitu sebesar 0,548. Nilai tersebut lebih besar dari batas minimal yang diisyaratkan ($0,548 > 10$). Di sisi lain, nilai *VIF* untuk variabel *LN_X1* dan *LN_X2* adalah sebesar 1,823, Di mana nilai ini jauh lebih kecil dari batas maksimal yang ditentukan ($1,823 < 10$). Berdasarkan hasil perbandingan tersebut, dapat disimpulkan secara pasti bahwa model regresi dalam penelitian ini bebas dari gejala multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik dan ideal mensyaratkan tidak terjadinya gejala heteroskedastisitas (terjadi homoskedastisitas). Metode pengujian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *analisis grafik Scatterplot*. Aturan pengambilan Keputusan yaitu jika titik – titik data menyebar secara acak diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y serta tidak membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Adapun hasil pengujian heteroskedastisitas menggunakan data Transformasi data (*Logaritma Natural*) disajikan pada tabel berikut :



Sumber : Data Berdasarkan SPSS, 2026

Gambar 1 Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 1 di atas, dapat dilihat bahwa titik – titik data (plot) menyebar secara acak dan tersebar merata baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Selain itu, titik – titik data tersebut tidak berkumpul di satu tempat saja serta tidak membentuk suatu pola tertentu yang teratur atau geometris

(seperti bergelombang, menyempit, atau melebar). Berdasarkan visualisasi grafik tersebut, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini bebas dari gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independent yaitu kompensasi finansial (LN_X1) dan stres kerja (LN_X2) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (LN_Y). Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel *Coefficients*, maka diperoleh model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

Tabel 8 Analisi Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a				Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance VIF
1	(Constant)	1,403	,230		6,095	,000	
	LN_X1	,455	,101	,781	4,500	,000	,548 1,823
	LN_X2	,018	,122	,026	,148	,883	,548 1,823

a. Dependent Variable: LN_Y

Sumber : Data Berdasarkan SPSS,2026

Berdasarkan tabel diatas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$LN_Y = 1,403 + 0,455 (LN_X1) + 0,018 (LN_X2)$$

Interpretasi Persamaan :

1. Nilai Konstanta (α) sebesar 1,403. Nilai konstanta bertanda positif menunjukkan bahwa jika variabel kompensasi finansial (LN_X1) dan stres kerja (LN_X2) diasumsikan konstan atau bernilai 0 (nol), maka nilai variabel kinerja karyawan (LN_Y) adalah sebesar 1,403 satuan. Nilai konstanta yang signifikan ($p = 0,000$) mengindikasikan bahwa model memiliki landasan nilai dasar yang kokoh secara statistik.
2. Koefisien Regresi Variabel Kompensasi Finansial (LN_X1) sebesar 0,455. Nilai koefisien regresi bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara kompensasi finansial dengan kinerja karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan variabel kompensasi finansial sebesar 1% dengan asumsi variabel independent lainnya tetap, maka nilai kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,455%.
3. Koefisien Regresi Variabel Stres Kerja (LN_X2) sebesar 0,018. Nilai koefisien regresi bertanda positif menunjukkan bahwa stres kerja secara matematis searah dengan kinerja karyawan di dalam model ini. Hal ini berarti setiap kenaikan variabel stres kerja sebesar 1% dengan asumsi variabel independent lainnya tetap, maka nilai kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,018%. Namun, karena nilai koefisien ini sangat kecil, kontribusinya terhadap perubahan kinerja cenderung tidak bersifat dominan.

Uji Hipotesis

1. Uji t

Pengujian parsial dengan statistik t difungsikan untuk menganalisis kontribusi pengaruh masing-masing variabel bebas secara individual terhadap dinamika perubahan variabel terikat. Penarikan kesimpulan pengujian ini dilakukan dengan meninjau perolehan nilai probabilitas signifikansi (Sig.). Pada tabel *Coefficients* dengan ketentuan. Jika nilai *Sig.* < 0,05, maka variabel independent

secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen. Begitupun sebaliknya jika nilai *Sig.* > 0,05, maka variabel independent secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil output analisis regresi linear berganda pada tabel *Coefficients* sebelumnya, hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t) dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 9 Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
	(Constant)	1,403		6,095	,000
	LN_X1	,455	,781	4,500	,000
	LN_X2	,018	,026	,148	,883

Sumber: Data Berdasarkan SPSS, 2026

Interpretasi dan Pembahasan Hasil Uji t:

1) Pengujian Hipotesis Pertama (H1) : Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 5. Diperoleh nilai t-hitung untuk variabel kompensasi finansial (LN_X1) sebesar 4,500 dengan nilai signifikansi (*Sig.*) sebesar 0,000. Oleh karena nilai signifikansi jauh lebih kecil dari taraf signifikansi yang ditentukan ($0,000 < 0,05$), maka *Hipotesis Pertama (H1) diterima*. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, kompensasi finansial memiliki hubungan elastisitas yang positif terhadap kinerja karyawan. Setiap peningkatan kompensasi finansial sebesar 1%, maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,455% secara nyata.

2) Pengujian Hipotesis Kedua (H2) : Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 5. Diperoleh nilai t-hitung untuk variabel stres kerja (LN_X2) sebesar 0,148 dengan nilai signifikansi (*Sig.*) sebesar 0,883. Oleh karena nilai signifikansi jauh lebih besar dari taraf signifikansi yang ditentukan ($0,883 > 0,05$), maka *Hipotesis Kedua (H2) ditolak*. Hal ini menunjukkan bahwa stress kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada objek penelitian ini. Artinya, tinggi atau rendahnya tingkat stres kerja yang dirasakan tidak memberikan perubahan atau dampak yang berarti bagi naik turunnya kinerja karyawan. Hal ini diduga karena karyawan pada objek penelitian memiliki manajemen stres yang baik atau faktor kompensasi finansial yang tinggi mampu meredam dampak negatif dari stres kerja tersebut, sehingga kinerja mereka tetap terjaga.

2. Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independent yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu LN_X1 (Kompensasi finansial) dan LN_X2 (Stres kerja), secara Bersama – sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, yaitu LN_Y (Kinerja karyawan). Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai Signifikansi (*Sig.*) pada tabel ANOVA hasil output SPSS dengan taraf signifikansi yang ditentukan, yaitu 0,05 ($\alpha = 5\%$).

**Tabel 5.15 Uji F
ANOVA^a**

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,368	2	,184	19,295	,000 ^b
	Residual	,210	22	,010		
	Total	,578	24			

a. Dependent Variable: LN_Y

b. Predictors: (Constant), LN_X2, LN_X1

Sumber : Data Berdasarkan SPSS, 2026

Berdasarkan tabel ANOVA di atas, diketahui bahwa nilai F-hitung sebesar 19,295 dengan tingkat signifikansi (Sig.) sebesar (0,000). Oleh karena nilai Signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari taraf signifikansi yang ditentukan (0,000 < 0,05), maka H₀ ditolak dan H₃ diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi finansial (LN_X1) dan stres kerja (LN_X2) secara bersama – sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (LN_Y) pada objek penelitian ini.

3. Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi (R²) dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model regresi dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Pengujian ini bertujuan untuk melihat seberapa besar persentase kontribusi yang diberikan oleh variabel kompensasi finansial (LN_X1) dan stres kerja (LN_X2) secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan (LN_Y). Nilai koefisien determinasi yang digunakan dalam model regresi linear berganda ini merujuk pada nilai R Square.

Tabel 10 Koefisien Determinasi R²**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,798 ^a	,637	,604	,09765

a. Predictors: (Constant), LN_X2, LN_X1

Sumber: Data Berdasarkan SPSS, 2026

Berdasarkan tabel Model Summary di atas, diketahui bahwa nilai R Square (Koefisien Determinasi) yang diperoleh adalah sebesar 0,637. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variasi dari variabel independen kompensasi finansial (LN_X1) dan stres kerja (LN_X2) secara bersama – sama mampu menjelaskan atau memengaruhi variasi variabel dependen kinerja karyawan (LN_Y) sebesar 63,7% (0,637 x 100%). Sementara itu, sisanya sebesar 36,3% (100% - 63,7%) dijelaskan oleh variabel – variabel atau faktor – faktor lain di luar model penelitian ini yang tidak ikut diteliti.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data, pengujian hipotesis, dan pembahasan mengenai pengaruh kompensasi finansial dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Adhitama Persada Indonesia, dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan stres kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, secara simultan kompensasi finansial dan stres

kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 63,7%, sedangkan 36,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Berdasarkan hasil tersebut, perusahaan disarankan untuk mempertahankan dan mengevaluasi sistem kompensasi secara berkala, memastikan ketepatan pembayaran gaji, serta memberikan bonus dan insentif yang transparan guna meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Meskipun stres kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial, perusahaan tetap perlu memperhatikan kenyamanan dan beban kerja karyawan melalui pemberian waktu istirahat yang memadai, kegiatan penyegaran, serta fasilitas kesehatan. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja, seperti lingkungan kerja fisik, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan motivasi intrinsik, serta menerapkannya pada objek penelitian yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Aguinis, H. (2019). *Performance Management*. (4th ed.). Pearson.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed). Kogen Page.
- Armstrong, M. (2022). *Armstrong's handbook of performance management: An evidence-based guide to delivering high performance* (7th ed), Kogen Page.
- Azhari, H., & Hertina, D. (2023). Pengaruh stres kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Divisi Telkom Regional II Jakarta Selatan pada kondisi pandemi Covid-19. *Journal of business management Education*.
- Bohlander, G., & Snell, S. (2016). *Managing Human Resources* (17th ed.). Boston: Cengage Learning.
- Cascio, W. F., & Boudreau, J W. (2016). *Investing in People: Financial Impact of Human Resource Initiatives*. New Jersey: FT Press.
- Dharmayasa, P. B., & Adnyani, I. G. A. A. (2020). Pengaruh stress kerja, kepuasan kerja dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 9(8), 2915-2935.
- Febriyanti, A., & Santoso, A. B. (2023). Pengaruh kompensasi dan stress kerja terhadap kinerja karyawan CV. Sinar Citra Legal di Kabupaten Tangerang. *Jurnal Ilmiah Perkusi*.
- Iqbal, M., Basmalah, M. S. A., & Amir. (2025). Pengaruh stres kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Tengah. *Center of Economic students Journal*, 8(4).
- Kasmir. (2021). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. PT RajaGrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2021). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Remaja Rosdakarya*.

- Nurfadli, Ruslan, M., & Setiawan, L. (2025). Pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Bosowa Berlian Motor. *Journal of Economy Business Development*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). Organizational behavior (18th ed). *Pearson Education*.
- Safrida, Kurniawaty, Purwanda, N. W., Abidin, Z., Etar, T., & Itira. (2023). Dampak kompensasi stres kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PAM Tirta Karajae Kota Parepare
- Sugioyono (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2022). Metode penelitian sumber daya manusia. Prenadamedia Group.
- Yolanda, & Salbawati, L. (2022). Pengaruh Kompensasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan.