

# PENGARUH STRES KERJA, KOMPENSASI LANGSUNG, DAN KOMPENSASI TIDAK LANGSUNG TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PIONIKA AUTOMOBIL BATAM

Diana Margaret\*, Jontro Simanjuntak\*\*

\*Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

\*\*Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

e-mail: pb180910031@upbatam.ac.id

## ABSTRACT

*The covid-19 pandemic that is hitting the world, including Indonesia, has caused higher business competition, forcing every company's management to prepare various strategies take practical steps to ensure the company's survival during times of crisis. One of the strategies used by the company is to manage human resources to support operational activities effectively and efficiently. This research aims to determine the effect of work stress, direct compensation, indirect compensation on the performance of employees of PT. Pionika Automobil in Batam partially and simultaneously. This type of research is quantitative research with an associative approach. The population in this research were employees of PT. Pionika Automobil, totaling 150 people. The number of samples was calculated using the slovin technique which resulted in 109 respondents. The sampling technique used is simple random sampling. Data were collected through questionnaires and analyzed using the SPSS version 22 program. The tests in this study were data quality test, validity test, reliability test, normality test, heteroscedasticity test, multicollinearity test, multiple linear regression, coefficient of determination, T test and F test. The results of this research shows that work stress and direct compensation have a partially insignificant effect on performance, whereas indirect compensation has a partially significant effect on performance. The results of the f test reveal that work stress, direct compensation, and indirect compensation simultaneously have a significant effect on the performance of PT. Pionika Automobil.*

**Keywords:** Work Stres; Direct Compensation; Indirect Compensation; Employee Performance.

---

## PENDAHULUAN

Pademi covid-19 yang sedang melanda dunia termasuk Indonesia menyebabkan persaingan bisnis semakin tinggi sehingga memaksa setiap manajemen perusahaan menyiapkan berbagai macam strategi dan melaksanakan langkah-langkah praktis untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan pada masa krisis (Yuwono *et al.*, 2020). Salah satu strategi yang digunakan perusahaan adalah mengelola sumber daya manusia yang sebagai penunjang kegiatan operasional secara efektif dan efisien.

Dalam mengelola sumber daya manusia supaya lebih efektif, sering kali perusahaan memberikan tugas kepada karyawan diluar pekerjaan yang telah ditentukan sebelumnya. Banyaknya tugas yang diberikan oleh perusahaan

menjadi penyebab stres bagi karyawan karena tuntutan yang begitu banyak dan besar, belum lagi tuntutan dari keluarga dan lingkungan.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan karena setiap pekerjaan yang ada di dalam perusahaan selalu dilakukan oleh para karyawan. Oleh karena itu perusahaan harus memberikan balas jasa atau imbalan dalam bentuk kompensasi baik secara langsung maupun tidak langsung yang sesuai dengan kinerja karyawannya. Tetapi pademi covid-19 membuat banyak perusahaan mencari cara untuk mengurangi beban perusahaan salah satunya adalah dengan mengurangi kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Hal itu membuat para karyawan merasa tidak

puas terhadap kebijakan tersebut. Perusahaan harus segera menindaklanjuti permasalahan ini, sebab jika tidak ditindaklanjuti akan menyebabkan karyawan protes dengan bekerja seminimal mungkin sehingga hasil kerja yang ada tidak memuaskan atau yang lebih buruk lagi mereka melakukan pemogokan kerja.

PT. Pionika Automobil berdiri pada tanggal 29 September 2007. Perusahaan ini merupakan salah satu perusahaan otomotif di Batam yang mengkhususkan kegiatannya dalam memasarkan, menjual, dan menyervis mobil. Karyawan PT. Pionika Automobil tidak lepas dari masalah stres kerja yang dilihat dari tingkat karyawan yang tidak masuk bekerja berfluktuasi. Selain stres kerja, karyawan juga merasa tidak puas mengenai kebijakan perusahaan yang mengurangi kompensasi yang seharusnya didapatkan pada masa pandemi. PT. Pionika Automobil juga memberikan kompensasi tidak langsung berupa rekreasi satu tahun sekali kepada karyawannya tetapi karena pandemi covid-19 membuat rekreasi tersebut dibatalkan. Tingkat ketidakhadiran yang berfluktuasi membuat kinerja dalam perusahaan terhambat sehingga mengakibatkan tidak tercapainya target penjualan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan data penelitian terdahulu yang menguji pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Cahyana dan Jati (2017) menyatakan stress kerja berpengaruh positif terhadap kinerja yang berarti stress kerja dapat mendorong karyawan untuk mengerahkan segala kemampuannya untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik sehingga menghasilkan kinerja yang

tinggi. Hal ini juga dibuktikan dalam penelitian Andronicus *et al.* (2020) bahwa stress kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

Hasil penelitian Brasilio dan Tridayanti (2020) menunjukkan kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan. Hal ini juga didukung oleh penelitian Reptya *et al.* (2021) membuktikan bahwa kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung memiliki pengaruh baik terhadap kinerja. Semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi kinerja karyawan begitu pula sebaliknya.

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti terkesan untuk meneliti judul **“Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi Langsung, dan Kompensasi Tidak Langsung terhadap Kinerja Karyawan PT. Pionika Automobil Batam”**. Berdasarkan permasalahan yang tertera, maka tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pionika Automobil di Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi langsung terhadap kinerja karyawan PT. Pionika Automobil di Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi tidak langsung terhadap kinerja karyawan PT. Pionika Automobil di Batam.
4. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja, kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Pionika Automobil di Batam.

melampaui kemampuan dan sumber daya karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan secara fisik dan psikologis. Menurut Azhary (2020) stress kerja adalah suatu reaksi penyesuaian seorang karyawan ketika dihadapi suatu peristiwa atau situasi yang menuntut permintaan berlebihan kepada karyawan. Pengaruh stress kerja dapat bersifat positif atau negatif, tergantung dari tingkat stress kerja yang

## TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Definisi Stres Kerja

Stres kerja menurut Manihuruk dan Tirtayasa (2020) adalah suatu keadaan tegang yang mempengaruhi kondisi, proses berpikir dan emosi seseorang yang timbul dikarenakan tekanan dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya. Fonkeng *et al.* (2017) mendefinisikan stress kerja sebagai tuntutan berlebihan yang

dialami karyawan. Jika stres kerja berada pada level rendah hingga sedang, sebenarnya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Namun Kinerja karyawan dapat menurun jika tingkat stres yang dihadapi secara konsisten melebihi batas maksimum. Berdasarkan definisi-definisi stres kerja diatas maka dapat disimpulkan stres kerja sebagai suatu kondisi yang dapat mempengaruhi psikologis dan fisik seorang karyawan akibat tuntutan yang melampaui kemampuan karyawan.

## 2.2 Definisi Kompensasi Langsung

Menurut Brasilio dan Tridayanti (2020), kompensasi langsung ialah remunerasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dalam bentuk finansial. Hasibuan dalam (Zulkarnaen & Herlina, 2018) mengungkapkan kompensasi langsung adalah balas jasa yang diterima oleh karyawan secara periodik yang berhubungan langsung dengan pekerjaan karyawan. Kompensasi langsung merupakan hak yang harus diterima oleh karyawan dan merupakan kewajiban yang harus dibayar oleh perusahaan. Flippo dilansir dari Anwar dan Kasnadian (2019) menyatakan kompensasi langsung merupakan balas jasa yang memiliki hubungan langsung dengan tugas yang dilakukan karyawan dan terdiri dari gaji, upah, dan insentif.

## 2.3 Definisi Kompensasi Tidak Langsung

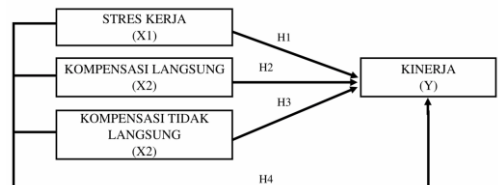
Cahyana dan Apriyanti (2021) menyebutkan kompensasi tidak langsung sebagai kompensasi tambahan yang diberikan sesuai kebijakan perusahaan dalam rangka meningkatkan kesejahteraan karyawan dalam bekerja. Menurut Hasibuan dikutip dari (Zulkarnaen & Herlina, 2018) kompensasi tidak langsung adalah kompensasi yang diberikan perusahaan yang tidak berhubungan dengan pekerjaan karyawan. Reptya *et al.* (2021)

mengungkapkan kompensasi tidak langsung ialah kompensasi yang diberikan dalam bentuk pelayanan karyawan dengan tujuan menciptakan suasana, kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan sehingga karyawan dapat merasa nyaman dan aman saat bekerja. Karyawan akan merasa dihargai jika kompensasi tidak langsung diberikan secara konsisten dan adil, yang pada akhirnya akan meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

## 2.4 Definisi Kinerja

Menurut Setyawati *et al.* (2018) kinerja adalah tingkat pencapaian karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau kegiatan dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan suatu organisasi. Kinerja karyawan menurut Ratnasari dan Purba (2019) adalah hasil kerja karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas yang memiliki pengaruh besar kepada perusahaan dimana pekerjaan dilakukan sesuai dengan prosedur kerja yang berlaku. Ermawati (2018) berpendapat bahwa kinerja merupakan pencapaian karyawan dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang sesuai dengan potensi yang dimiliki karyawan tersebut. Dari pengertian ini mengarah pada kesimpulan bahwa kinerja merupakan hasil usaha seorang karyawan yang sesuai dengan kemampuan dan perannya dalam mewujudkan tujuan organisasi.

## 2.5 Kerangka Pemikiran



**Gambar 1.** Kerangka Pemikiran  
(Sumber : Penulis, 2021)

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dimana data penelitian berupa angka-angka yang dianalisa menggunakan analisis statistik.

Sifat penelitian ini adalah asosiatif yaitu penelitian yang berusaha untuk mencari hubungan antara satu variabel dengan variabel lain. Penelitian dilakukan pada PT. Pionika Automobil yang

beralamatkan di komplek Pionika Jl. Teuku Umar No 1-9 Pelita Batam. Variabel dependen yang diteliti adalah kinerja karyawan (Y) sedangkan variabel independen yang diteliti adalah stres kerja (X1), kompensasi langsung (X2), dan kompensasi tidak langsung (X3). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh 150 karyawan PT. Pionika Automobil di Batam. Jumlah sampel di hitung menggunakan teknik slovin yang menghasilkan 109 responden dan menggunakan teknik *simple random sampling*. Teknik pengumpulan data yang difungsikan adalah melalui kuesioner yang diukur menggunakan skala likert.

Dalam penelitian ini, hipotesis yang diuji adalah sebagai berikut:

H1 : Diduga ada pengaruh signifikan antara stres kerja dengan kinerja karyawan PT. Pionika Automobil di Batam.

H2 : Diduga ada pengaruh signifikan antara kompensasi langsung dengan kinerja karyawan PT. Pionika Automobil di Batam.

H3 : Diduga ada pengaruh signifikan antara kompensasi tidak langsung dengan kinerja karyawan PT. Pionika Automobil di Batam.

H4 : Diduga ada pengaruh signifikan antara stres kerja, kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung dengan kinerja karyawan PT. Pionika Automobil di Batam.

Teknik analisis data yang digunakan ialah analisis statistik deskriptif yang dibantu program SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) versi 22. Metode analisis data menggunakan berbagai alat uji yaitu uji kualitas data

yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji heteroskedastisitas dan uji multikolinearitas, analisis regresi linear berganda dan analisis koefisien determinasi. Uji hipotesis dilakukan menggunakan uji parsial (*T-Test*) dan uji simultan (*F-Test*).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Profil responden

Penelitian ini mengelompokan reponden menjadi beberapa kategori yang terdiri dari jenis kelamin, usia, pendidikan, dan masa kerja. Kategori kelompok jenis kelamin mayoritas berjenis kelamin laki-laki dengan persentase mencapai 73,4% sedangkan sisanya berjenis kelamin perempuan dengan persentase sebesar 26,6%. Dalam kategori kelompok usia sebanyak 21 responden atau 19,3% berusia 17-21 tahun, 43 responden atau 39,4% berusia 22-30 tahun, 34 responden atau 31,2% berusia lebih dari 31-40 tahun dan 11 responden atau 10,1% berusia lebih dari 40 tahun. Dalam kategori kelompok pendidikan mayoritas responden berpendidikan terakhir SLTA (sekolah lanjutan tingkat atas) dengan presentase 80,7%, sedangkan pendidikan terakhir S1 memiliki presentase 19,3%. Dalam kategori kelompok masa kerja sebanyak 22 responden (20,2%) telah bekerja < 1 tahun, 50 responden (45,9%) telah bekerja selama 1-5 tahun, 23 responden (21,1%) telah bekerja selama 6-10 tahun, dan 14 responden (12,8%) telah bekerja lebih dari 10 tahun.

### 4.2 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

**Tabel 1.** Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Stres Kerja (X1)	X1.1	0,438	0,361	Valid
	X1.2	0,395	0,361	Valid
	X1.3	0,403	0,361	Valid
	X1.4	0,396	0,361	Valid
	X1.5	0,580	0,361	Valid
	X2.1	0,556	0,361	Valid

(Sumber : Hasil olah data SPSS 22, 2021)

**Tabel 1.** Hasil Uji Validitas (Lanjutan)

Variabel	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Kompensasi Langsung (X2)	X2.2	0,416	0,361	Valid
	X2.3	0,595	0,361	Valid
	X2.4	0,646	0,361	Valid
Kompensasi Tidak Langsung (X3)	X3.1	0,362	0,361	Valid
	X3.2	0,406	0,361	Valid
	X3.3	0,597	0,361	Valid
	X3.4	0,718	0,361	Valid
	X3.5	0,601	0,361	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,645	0,361	Valid
	Y.2	0,714	0,361	Valid
	Y.3	0,653	0,361	Valid
	Y.4	0,727	0,361	Valid
	Y.5	0,579	0,361	Valid

(Sumber : Hasil olah data SPSS 22, 2021)

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja (X1), kompensasi langsung (X2), dan kompensasi tidak langsung (X3) dan

kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid karena nilai korelasi r hitung > r tabel. Berikut ini hasil uji reabilitas untuk masing-masing variabel.

**Tabel 2.** Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	Keterangan
Stres Kerja	0,805	Reliabel
Kompensasi Langsung	0,851	Reliabel
Kompensasi Tidak Langsung	0,702	Reliabel
Kinerja	0,934	Reliabel

(Sumber : Hasil olah data SPSS 22, 2021)

Sesuai tabel 2 diatas didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel stres kerja adalah sebesar 0,805, variabel kompensasi langsung sebesar 0,851, variabel kompensasi tidak langsung sebesar 0,702 dan variabel kinerja

sebesar 0,934. Karena nilai *Cronbach's Alpha* untuk masing-masing variabel lebih besar dari 0,6 maka dapat dikatakan instrumen penelitian reliabel dengan kata lain item-item pernyataan pada setiap variabel dapat diandalkan.

#### 4.3 Hasil Uji Normalitas

**Tabel 3.** Hasil Uji Normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

		Unstandardized Residual
N		109
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,12379477
Most Extreme Differences	Absolute	,055
	Positive	,055
	Negative	-,049
Test Statistic		,055
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

(Sumber : Hasil olah data SPSS 22, 2021)

Sesuai tabel 3 maka diperoleh nilai Kolmogorov Smirnov dari Asym.Sig (2-tailed) senilai 0,200. sehingga

disimpulkan bahwa data telah terdistribusi normal, dikarenakan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.

#### 4.4 Hasil Uji Multikolinearitas

**Tabel 4.** Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Stres Kerja	0,845	1,183
Kompensasi Langsung	0,727	1,376
Kompensasi Tidak Langsung	0,843	1,186

(Sumber : Hasil olah data SPSS 22, 2021)

Seperti yang terlihat pada tabel 4 diatas variabel stres kerja memiliki jumlah VIF sebesar 1,183, variabel kompensasi langsung memiliki jumlah VIF sebesar 1,376 dan variabel kompensasi tidak langsung memiliki jumlah VIF sebesar 1,186. Jumlah *tolerance* pada variabel stres kerja adalah sebesar 0,845, variabel

kompensasi langsung adalah sebesar 0,727 dan variabel kompensasi tidak langsung adalah sebesar 0,843. Karena nilai VIF semua variabel lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance semua variabel lebih besar dari 0,1 maka dapat dinyatakan bahwa tidak terdapat indikasi multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

#### 4.5 Hasil Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 5.** Hasil Uji Heteroskedastisitas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Variabel	Sig.	Keterangan
Stres Kerja	0,782	Bebas Heteroskedastisitas
Kompensasi Langsung	0,77	Bebas Heteroskedastisitas
Kompensasi Tidak Langsung	0,695	Bebas Heteroskedastisitas

a. Dependent Variable: Abs\_Res

(Sumber : Hasil olah data SPSS 22, 2021)

Tabel 5 diatas menunjukkan bahwa nilai probabilitas atau signifikansi untuk variabel X1 adalah 0,782, nilai signifikansi variabel X2 adalah 0,770 dan nilai signifikansi variabel X3 adalah

0,695. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terdapat gejala heteroskedastisitas karena semua variabel indenpenden memiliki nilai signifikan lebih dari 0,05.

#### 4.6 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

**Tabel 6.** Hasil Uji Regresi Linier Berganda

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	16,812	1,459	
Stres Kerja	,054	,059	,092
Kompensasi Langsung	-,121	,064	-,205
Kompensasi Tidak Langsung	,257	,070	,366

a. Dependent Variable: Kinerja

(Sumber : Hasil olah data SPSS 22, 2021)

Dilihat dari tabel 6 diatas dapat diketahui tingkat signifikansi stres kerja adalah sebesar 0,358, kompensasi

langsung memperoleh tingkat signifikansi .059 dan kompensasi tidak langsung memperoleh tingkat signifikansi 0,000.

Persamaan regresi untuk penelitian ini kemudian dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = 16.812 + 0.054X_1 - 0.121X_2 + 0.257X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja

X1 = Stres Kerja

X2 = Kompensasi Langsung

X3 = Kompensasi Tidak Langsung

e = Variabel Pengganggu

1. Nilai konstanta sebesar 16,812 memiliki arti bahwa jika variabel stres kerja (X1), kompensasi langsung (X2) dan kompensasi tidak langsung (X3) memiliki nilai 0 atau tidak ada, maka variabel kinerja (Y) akan memiliki nilai sebesar 16,812.
2. Nilai koefisien regresi untuk variabel stres kerja (X1) adalah sebesar 0,054 artinya semakin tinggi nilai variabel stres kerja (X1), maka semakin tinggi nilai variabel kinerja (Y). Jika variabel stres kerja (X1) naik 1%, maka variabel kinerja (Y) akan meningkat sebesar 5,4%. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan yang positif antara stres kerja dengan kinerja yang dimana apabila stres

kerja meningkat, maka kinerja juga akan meningkat.

3. Nilai koefisien regresi untuk variabel kompensasi langsung (X2) adalah sebesar -0,121 yang jika variabel kompensasi langsung (X2) naik 1%, maka variabel kinerja (Y) akan menurun sebesar 12,1%. Koefisien bernilai negatif artinya terjadi hubungan yang negatif antara kompensasi langsung dengan kinerja yaitu jika kompensasi langsung meningkat, maka kinerja akan menurun.
4. Nilai koefisien regresi untuk variabel kompensasi tidak langsung (X3) adalah sebesar 0,257 artinya semakin tinggi nilai variabel kompensasi tidak langsung (X3), maka semakin tinggi nilai variabel kinerja (Y). Jika variabel kompensasi tidak langsung (X3) naik 1%, maka variabel kinerja (Y) akan meningkat sebesar 25,7%. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan yang positif antara kompensasi tidak langsung dengan kinerja yang dimana semakin besar kompensasi tidak langsung akan meningkatkan kinerja yang tinggi.

#### 4.7 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Tabel 7.** Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,346 <sup>a</sup>	0,12	0,095	2,154

a. Predictors: (Constant), Stres\_Kerja, Kompensasi\_Langsung, Kompensasi\_Tidak\_Langsung

b. Dependent Variable: Kinerja

(Sumber : Hasil olah data SPSS 22, 2021)

Diketahui dari tabel 7 bahwa nilai *Adjusted R Square* senilai 0,095 atau sebesar 9,5%. Hal ini menunjukkan bahwa 9,5% variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel stres kerja, kompensasi langsung, dan kompensasi tidak langsung, sedangkan 90,5%

lainnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kemampuan variabel-variabel bebas menafsirkan variabel terikat hanya sedikit.

#### 4.8 Hasil Uji T

**Tabel 8. Hasil Uji T  
Coefficients<sup>a</sup>**

Variabel	T <sub>hitung</sub>	T <sub>tabel</sub>	Sig.	Taraf Sig.
Stres Kerja	0,922	1,9826	0,358	0,05
Kompensasi Langsung	-1,905	1,9826	0,059	0,05
Kompensasi Tidak Langsung	3,675	1,9826	0	0,05

a. Dependent Variable: Kinerja

(Sumber : Hasil olah data SPSS 22, 2021)

Berdasarkan tabel 8 diatas maka uji hipotesis untuk masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai  $t_{hitung}$  pada variabel stres kerja (X1) adalah sebesar  $0,922 < 1,98260$  dan nilai signifikan  $0,358 > 0,05$ . Artinya variabel stres kerja (X1) berpengaruh positif sebesar 0,922 dan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja (Y). Sehingga  $H_{01}$  diterima dan  $H_{a1}$  ditolak.
2. Nilai  $t_{hitung}$  pada variabel kompensasi langsung (X2) adalah sebesar  $-1,905 < 1,98260$  dan nilai signifikan  $0,059 >$

0,05. Artinya variabel kompensasi langsung (X2) berpengaruh negatif sebesar -1,905 dan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja (Y). Sehingga  $H_{02}$  diterima dan  $H_{a2}$  ditolak.

3. Nilai  $t_{hitung}$  pada variabel kompensasi tidak langsung (X3) adalah sebesar  $3,675 > 1,98260$  dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Artinya variabel kompensasi tidak langsung (X3) berpengaruh positif sebesar 3,675 dan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja (Y). Sehingga  $H_{a3}$  diterima dan  $H_{03}$  ditolak.

#### 4.9 Hasil Uji F

**Tabel 9. Hasil Uji F  
ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	66,278	3	22,093	4,762	,004 <sup>b</sup>
Residual	487,134	105	4,639		
Total	553,413	108			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi\_Tidak\_Langsung, Stres\_Kerja, Kompensasi\_Langsung

(Sumber : Hasil olah data SPSS 22, 2021)

Sesuai tabel 9 dapat dicermati nilai f hitung yaitu 4,762 yang mana lebih besar dari f tabel 2,69 dengan nilai signifikan  $0,004 < 0,05$  sehingga hipotesis diterima. Maka dapat disimpulkan variabel stres kerja, kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Jadi  $H_{a4}$  diterima dan  $H_{04}$  ditolak.

#### 4.10 Pembahasan Hasil Penelitian

##### 4.10.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Sesuai hasil uji t yang mana variabel stres kerja (X1) berpengaruh positif dan

tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) dengan nilai t hitung sebesar 0,922 dan nilai signifikan 0,358. Maka hipotesis pertama (H1) ditolak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun memiliki tuntutan pekerjaan yang tinggi, karyawan PT. Pionika Automobil tidak merasa bahwa hal itu membuat mereka stres sehingga hal tersebut kinerja mereka tidak terpengaruh. Hal ini bisa disebabkan karena mayoritas responden memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun sehingga para karyawan masih menikmati pekerjaan yang sedang dilakukannya saat ini. Hal ini menunjukkan bahwa stres



kerja pada karyawan PT. Pionika Automobil masih terkendali sehingga tidak berdampak pada kinerja mereka. Penelitian ini mendukung temuan Ahmad *et al.* (2019) dan Wenur *et al.* (2018) yang menghasilkan stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi dapat disimpulkan meningkat atau menurunnya stres kerja tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Pionika Automobil.

#### 4.10.2 Pengaruh Kompensasi Langsung Terhadap Kinerja

Sesuai hasil uji t yang mana variabel kompensasi langsung (X2) berpengaruh negatif dan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) dengan nilai t hitung sebesar -1,905 dan nilai signifikan 0,059. Dengan demikian hipotesis kedua (H2) ditolak. Hasil kompensasi langsung berpengaruh negatif dan tidak signifikan dapat disebabkan oleh ketidakpuasan karyawan dalam menerima kompensasi yang diberikan perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden mengenai kompensasi langsung yang mana masih banyak responden menyatakan ketidaksetujuan pada butir pernyataan kuesioner. Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Ermawati, 2018; Sangkaen, Rumawas, & Asaloei, 2019; Siregar, Hetami, & Bharata, 2021) yang membawakan hasil kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### 4.10.3 Pengaruh Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kinerja

Sesuai hasil uji t yang mana variabel kompensasi tidak langsung (X3) berpengaruh positif dan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) dengan hasil t hitung senilai 3,675 dan nilai signifikan 0,000. Maka hipotesis ketiga (H3) diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu Brasilio & Tridayanti (2020) dan Reptya *et al.* (2021) yang mengemukakan kompensasi tidak langsung memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi disimpulkan jika kompensasi tidak langsung meningkat maka kinerja karyawan PT. Pionika Automobil juga akan ikut meningkat.

#### 4.10.4 Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kinerja

Sesuai hasil uji f yang mana variabel stres kerja (X1), kompensasi langsung (X2), kompensasi tidak langsung (X3) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja (Y) dengan nilai f hitung 4,762 dan nilai signifikan 0,004. Dengan demikian hipotesis ketiga (H4) diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan Rahman & Kader (2019) yang memperoleh hasil stres kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Jadi dapat disimpulkan jika perusahaan memberikan dorongan berupa stres kerja, kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Pionika Automobil.

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka kesimpulan yang dapat diambil dari judul penelitian "Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi Langsung, dan Kompensasi Tidak Langsung terhadap Kinerja Karyawan PT Pionika Automobil Batam" adalah sebagai berikut :

1. Stres kerja berpengaruh positif tetapi tidak memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Pionika Automobil.
2. Kompensasi langsung berpengaruh negatif tetapi tidak memiliki pengaruh

signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Pionika Automobil.

3. Kompensasi tidak langsung berpengaruh positif dan memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Pionika Automobil.
4. Stres kerja, kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Pionika Automobil.
5. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel kinerja

dapat dijelaskan oleh antara stres kerja, kompensasi langsung, dan kompensasi tidak langsung sebesar 9,5%, sedangkan sisanya sebesar 90,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Y., Tawal, B., Taroreh, R. N., Ekonomi, F., Manajemen, J., & Ratulangi, U. S. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 2811–2820. <https://doi.org/10.35794/emba.v7i3.23747>
- Andronicus, M., Sanaya, I., & Simanjuntak, J. P. (2020). Pengaruh Disiplin, Stres Kerja Dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indofood Cbp Sukses Makmur. *Jurnal Manajemen*, 6(2), 9–16.
- Anwar, R., & Kasnadian, N. (2019). Pengaruh Kompensasi Langsung Dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Mitra Ogan Kabupaten Ogan Komering Ulu. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 85. <https://doi.org/10.32502/jimn.v8i1.1559>
- Azhary, I. T. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja. *Al-Dzahab*, 1(2), 127–135.
- Brasilio, B. A., & Tridayanti, H. (2020). Effect of Direct and Indirect Compensation on Performance of Employees PT. Terminal Petikemas Surabaya. *Journal of World Conference (JWC)*, 2(2), 200–207. <https://doi.org/10.29138/prd.v2i2.234>
- Cahyana, B. B., & Apriyanti. (2021). Pengaruh Kompensasi Langsung Dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pada Pegawai Tetap KBPR Arta Kencana Caruban) Bima. *SEMINAR INOVASI MAJEMEN BISNIS DAN AKUNTANSI* 3, 3.
- Cahyana, I. G. S., & Jati, I. K. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Akuntansi*, 18(2), 1314–1342.
- Ermawati, E. (2018). Pengaruh Kompensasi Langsung, Kompensasi Tidak Langsung, Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan Klinik Swasta Di Kabupaten Lumajang. *Progress Conference*, 1(1), 9.
- Fonkeng, C., Mwanza, W., Subha, I., Shakil, A., Leading, F., Work, T. O., ... Batola, D. (2017). *Effects of Job-Stress on Employee Performance in an Enterprise. International Review of Business Research Papers*. Centria University.
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 296–307.
- Rahman, W., & Kader, M. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Kandatel Luwuk. *Jurnal Ilmiah Manajemen "E M O R,"* 2(1), 126. <https://doi.org/10.32529/emor.v2i1.195>
- Ratnasari, S. L., & Purba, W. C. (2019). Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mutiara Hutama Sukses. *Jurnal Bening*, 6(1), 180. <https://doi.org/10.33373/bening.v6i1.1540>
- Reptya, A., Saputri, C., Istikhoroh, D. S., & Si, M. (2021). Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung Dan Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia (Perum PNRI) Cabang Surabaya. *Journal of Sustainability Business Research*, 2(1), 472–478.
- Sangkaen, N. M., Rumawas, W., &

- Asaloei, S. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Warunk Bendito Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2), 17. <https://doi.org/10.35797/jab.8.2.2019.23510.17-25>
- Setyawati, N. W., Aryani, N. A., & Ningrum, E. P. (2018). Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3(3), 405–412. <https://doi.org/10.36226/jrmb.v3i3.158>
- Siregar, L. P., Hetami, A. A., & Bharata, W. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Fleksibilitas Driver GOJEK terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT GOJEK Indonesia Cabang Samarinda. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1, 18–29. Retrieved from <https://jurnal.unsur.ac.id/jubis>
- Wenur, G., Sepang, J., Dotulong, L., Manajemen, J., Sam, U., & Manado, R. (2018). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(1), 51–60. <https://doi.org/10.35794/emba.v6i1.18760>
- Yuwono, T., Wiyono, N., Asbari, M., & Novitasari, D. (2020). Analisis Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan Transformasional Dan Kesiapan Untuk Berubah Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Di Masa Pandemi Covid-19. *Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 5(3), 615–632.
- Zulkarnaen, W., & Herlina, R. (2018). Pengaruh Kompensasi Langsung Dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Staff Operasional PT Pranata Jaya Abadi Banjaran. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 2(2), 90–114. <https://doi.org/10.31955/jimea.vol2.i ss2.pp90-114>