

---

## ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI NON FINANSIAL DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PADA PT PUNDI MAS BERJAYA

Wilson

STMB MULTI SMART

Jl. Pajak Rambe, Martubung, Kec. Medan Labuhan, Kota Medan, Sumatera Utara 20252

Email : wu95.wilson@gmail.com

---

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan pengaruh kompensasi non finansial dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pundi Mas Berjaya Medan. Penelitian ini menggunakan metode non probability sampling. Responden penelitian adalah seluruh karyawan pada PT. Pundi Mas Berjaya Medan yang berjumlah 52 (lima puluh dua) karyawan. Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner untuk mengumpulkan data dari variabel kompensasi non finansial, variabel stres kerja, dan variabel kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, analisis deskriptif, uji multikolinearitas, uji normalitas, analisis linear berganda, uji koefisien korelasi linear berganda, uji hipotesis parsial atau uji t, uji hipotesis simultan atau uji F, dan perhitungan koefisien determinasi. Hasil analisis deskriptif untuk variabel kompensasi non finansial, variabel stres kerja, dan variabel kinerja karyawan berada dalam kategori baik, pada PT. Pundi Mas Berjaya Medan. Berdasarkan analisis secara parsial, kompensasi non finansial dan stres kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pundi Mas Berjaya Medan. Secara simultan, kompensasi non finansial dan stres kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pundi Mas Berjaya Medan. Kontribusi dari variabel kompensasi non finansial dan stres kerja untuk meningkatkan variabel kinerja kerja karyawan adalah sebesar 0,684 atau 68,4%, sedangkan sisa 0,316 atau 31,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis dalam penelitian ini, seperti disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja.

### Kata Kunci : Pengaruh Kompensasi Non Finansial

---

#### 1. LATAR BELAKANG

Perusahaan pengembang *software* merupakan perusahaan yang karyawannya dituntut untuk memiliki logika dan kreatifitas yang tinggi agar dapat menghasilkan *software* yang diinginkan dengan efisiensi yang tinggi. Oleh karena itu, kondisi psikologis karyawan memiliki dampak lebih besar terhadap kinerja karyawan tersebut. Perusahaan harus dapat mengakomodasi karyawan agar dapat tetap berada dalam kondisi prima untuk menuangkan kreatifitas dan logika yang dimiliki dalam pekerjaannya.

Kompensasi secara finansial merupakan hal utama dalam menggerakkan atau memotivasi karyawan agar dapat bekerja lebih baik. Tetapi, dalam hal psikologi, kompensasi non finansial juga harus diperhatikan. Karyawan yang merasa dihargai maupun karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang nyaman dan suasana yang dapat men-stimulasi karyawan tersebut agar dapat bekerja lebih baik. Dalam hal ini, PT Pundi Mas Berjaya memiliki beberapa permasalahan seperti kurangnya kepuasan karyawan terhadap *feedback* kinerja yang dilakukan, kurangnya rasa tanggung jawab beberapa karyawan terhadap pekerjaan yang dimiliki, serta supervisi yang kurang kompeten terhadap beberapa proyek.

Selain kompensasi non finansial, stres kerja juga berpengaruh pada kinerja karyawan. Stres kerja karyawan pada perusahaan yang mementingkan kreatifitas dan logika pada karyawannya memiliki pengaruh yang cukup besar. Tantangan setiap proyek baru dimana proyek tersebut mengharuskan setiap karyawan mencari dan mempelajari suatu teknologi baru yang belum pernah dipakai sebelumnya dapat meningkatkan semangat kerja karyawan tersebut. Tantangan tersebut akan meningkatkan stres kerja karyawan pada tingkat dimana stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Pada PT Pundi Mas Berjaya, tingkat stres kerja karyawan berbeda – beda. Permasalahan yang dihadapi adalah tingkat stres kerja karyawan yang tidak berada pada tingkat optimal.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk mengambil judul “Analisis Pengaruh Kompensasi Non Finansial dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.

Pundi Mas Berjaya Medan”.

Berdasarkan gambaran masalah dalam latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini mencakup:

1. Bagaimana pelaksanaan kompensasi non finansial, stres kerja, dan kinerja karyawan pada PT. Pundi Mas Berjaya Medan?
2. Apakah kompensasi non finansial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pundi Mas Berjaya Medan?
3. Apakah stres kerja pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pundi Mas Berjaya Medan?
4. Apakah kompensasi non finansial dan stres kerja pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pundi Mas Berjaya Medan?

Diharapkan dengan penelitian ini, manfaat yang didapatkan adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
  - a. Secara teoritis dapat menambah dan memperkaya studi mengenai kompensasi non finansial dan stres kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.
  - b. Hasil penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam memperkaya wawasan konsep manajemen sumber daya manusia terutama tentang kompensasi non finansial, stres kerja dan kinerja.
2. Manfaat Praktis
  - a. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Pundi Mas Berjaya Medan dalam upaya mewujudkan visi dan misi perusahaan.
  - b. Bagi peneliti, dengan penelitian ini penulis mengetahui dan memahami faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Pundi Mas Berjaya Medan.
  - c. Penelitian ini berguna secara teknis untuk memperbaiki dan meningkatkan suatu keadaan berdasarkan penelitian yang dilakukan dan mencari solusi bagi pemecahan masalah sumber daya manusia yang ditemukan pada penelitian.

## 2. LANDASAN TEORI

### **Pengertian Kompensasi**

Menurut Swasto (2011:79) kompensasi ditinjau dari sudut karyawan adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi tenaga dan pikiran yang disumbangkan pada organisasi.

Menurut Hariandja (2002:244) menyatakan bahwa kompensasi merupakan keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain-lain. Hasibuan (2005:118), menyatakan bahwa kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung, yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

### **Kompensasi Finansial**

Menurut Bangun (2012:255), kompensasi finansial adalah bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang atas jasa yang mereka sumbangkan pada perusahaan. Kompensasi finansial terbagi atas 2 bagian, yaitu :

1. Kompensasi Finansial Langsung
 

Menurut Bangun (2012:255), kompensasi finansial langsung adalah kompensasi yang dibayarkan secara langsung baik dalam bentuk gaji pokok maupun berdasarkan kinerja (bonus dan insentif).
2. Kompensasi Finansial Tidak Langsung
 

Menurut Simamora (2006:443), kompensasi finansial tidak langsung terdiri dari program perlindungan seperti asuransi, bayaran diluar jam kerja seperti cuti dan hari libur, serta pemberian fasilitas.

### **Kompensasi Non Finansial**

Menurut Simamora (2006:444), kompensasi non finansial terdiri atas kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan psikologis dan/atau fisik dimana orang itu bekerja.

Simamora (2006:443), mengungkapkan bahwa kompensasi non finansial dapat dilihat dari :

1. Pekerjaan, yaitu tugas yang menarik, tantangan kerja, tanggung jawab terhadap pekerjaan, kesempatan mendapat pengakuan, serta tujuan yang ingin dicapai.
2. Lingkungan kerja, yaitu kebijakan yang sehat, supervisi yang kompeten, lingkungan kerja yang nyaman, serta kerabat kerja yang menyenangkan.

### **Pengertian Stres Kerja**

Menurut Robbins (2008:368). stress merupakan kondisi dinamis seorang individu dihadapkan dalam kesempatan, keterbatasan, atau tuntutan sesuai dengan harapan dan hasil yang ingin dicapai dalam kondisi penting dan tidak menentu. Stres kerja sendiri tidak selalu memiliki dampak buruk bagi individu, dimana pada

tingkat tertentu, akan membuat individu tersebut bekerja lebih baik. Pada tingkat stres yang lebih tinggi maupun tingkat stres yang sangat ringan, akan menyebabkan menurunnya kinerja karyawan.

Menurut Robbins (2008:373), faktor – faktor stres kerja meliputi:

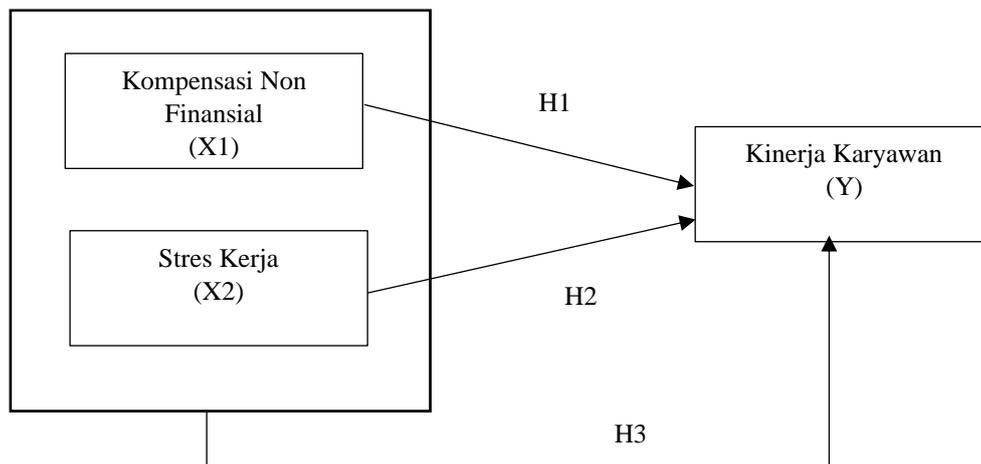
1. Konflik kerja
2. Beban Kerja
3. Waktu Kerja
4. Sikap Pimpinan

### Pengertian Kinerja

Fahmi (2016:176) mendefinisikan kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/ kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (Strategic planning) suatu organisasi. Armstrong (2010:247) mendefinisikan kinerja adalah pencapaian, eksekusi, melaksanakan, mengerjakan apa pun yang diperintahkan atau dilakukan. Kinerja mengacu pada keluaran / hasil (prestasi), tetapi juga menyatakan bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan serta tentang hasil yang dicapai.

Menurut Mangkunegara (2013:67) pengertian kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mathis dan Jackson (2011:155) mendefinisikan kinerja individu adalah bagian utama mengapa pemberi kerja ingin individu tetap tinggal atau pergi. Karyawan yang kompeten yang puas dengan pemberi kerja mereka, yang tahu apa yang diharapkan, dan yang telah mengurangi potensi perputaran adalah aset bagi organisasi. Tetapi sama seperti individu dalam suatu organisasi dapat menjadi keunggulan kompetitif, mereka juga dapat menjadi liabilitas. Ketika beberapa karyawan puas dengan pekerjaan mereka, ketika orang terus-menerus pergi, dan ketika karyawan yang tetap bekerja tidak efektif, organisasi menghadapi kerugian kompetitif.

### Kerangka Hipotesis



### Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Intern terhadap prestasi kerja guru diatas, maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1 : Kompensasi Non Finansial (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Pundi Mas Berjaya

H2 : Stres Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Pundi Mas Berjaya.

H3 : Kompenasi Non Finansial (X1) dan Stres Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Pundi Mas Berjaya.

### 3. METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan di PT. Pundi Mas Berjaya Medan yang berlokasi di Jln. KL. Yos Sudarso, Komplek Bryan One Stop Square No. 8XY, Pulo Bryan, Medan. Ruang lingkup penelitian ini adalah kompensasi non

finansial, stres kerja dan kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Pundi Mas Berjaya Medan tahun 2020 sebanyak 52 orang. Teknik penentuan sampel adalah metode sensus, artinya seluruh anggota populasi menjadi sampel penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui berapa nilai frekuensi dan persentase yang diperoleh dari masing-masing alternatif jawaban yang diberikan oleh setiap responden dalam kuesioner penelitian. Deskripsi skor penilaian jawaban dari masing-masing variabel di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

##### 1. Deskripsi skor penilaian jawaban dari variabel kompensasi non finansial

**Tabel 1. Jumlah dan Persentase Jawaban Responden Tentang Kompensasi Non Finansial**

No	Item Kuesioner	Jumlah dan persentase jawaban responden									
		SS		S		CS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Tugas yang menarik	20	38,46	22	42,31	9	17,31	1	1,92	0	0
2.	Tantangan kerja	7	13,46	40	76,92	4	7,69	1	1,92	0	0
3.	Tanggung jawab terhadap pekerjaan	21	40,38	23	44,23	6	11,54	2	3,85	0	0
4.	Kesempatan mendapatkan pengakuan	19	36,54	23	44,23	8	15,38	2	3,85	0	0
5.	Tujuan yang ingin dicapai	20	38,46	25	48,08	6	11,54	1	1,92	0	0
6.	Kebijakan yang sehat	20	38,46	24	46,15	7	13,46	1	1,92	0	0
7.	Supervisi yang kompeten	19	36,54	24	46,15	8	15,38	1	1,92	0	0
8.	Lingkungan kerja yang nyaman	20	38,46	26	50,00	5	9,62	1	1,92	0	0
9.	Kerabat kerja	25	48,08	18	34,62	9	17,31	0	0	0	0
Total		171	328,85	225	432,69	62	119,23	10	19,23	0	0
Rata-rata			36,54		48,08		13,25		2,14		0

**Sumber:** Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 1 di atas bahwa responden menjawab sangat setuju sebanyak 36,54%, responden yang menjawab setuju sebanyak 48,08%, responden yang menjawab cukup setuju sebanyak 13,25% dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 2,14%.

Dari keseluruhan jawaban responden terdapat 84,62% responden yang memilih jawaban sangat setuju dan jawaban setuju dimana persentase jawaban tersebut berada di antara skor penilaian antara 80 sampai dengan 100 (lihat pada tabel 3.4). Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi non finansial dikategorikan sangat baik, sedangkan dari keseluruhan jawaban responden terdapat 2,14% responden yang memilih jawaban tidak setuju.

##### 2. Deskripsi skor penilaian jawaban dari variabel stres kerja

**Tabel 2. Jumlah dan Persentase Jawaban Responden Tentang Stress Kerja**

No	Item Kuesioner	Jumlah dan persentase jawaban responden									
		SS		S		CS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Konflik kerja	13	25,00	35	67,31	4	7,69	0	0,00	0	0
2.	Beban Kerja	8	15,38	38	73,08	5	9,62	1	1,92	0	0
3.	Waktu Kerja	14	26,92	31	59,62	6	11,54	1	1,92	0	0
4.	Sikap Pimpinan	8	15,38	32	61,54	12	23,08	0	0,00	0	0
Total		43	82,69	136	261,54	27	51,92	2	3,85	0	0
Rata-rata			20,67		65,38		12,98		0,96		0

**Sumber:** Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 2 di atas bahwa responden menjawab sangat setuju sebanyak 20,67%, responden yang

menjawab setuju sebanyak 65,38%, responden yang menjawab cukup setuju sebanyak 12,98% dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 0,96%.

Dari keseluruhan jawaban responden terdapat 86,06% responden yang memilih jawaban sangat setuju dan jawaban setuju dimana persentase jawaban tersebut berada di antara skor penilaian antara 80 sampai dengan 100 (lihat pada tabel 3.4). Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja dikategorikan sangat baik, sedangkan dari keseluruhan jawaban responden terdapat 0,96% responden yang memilih jawaban tidak setuju.

**3. Deskripsi skor penilaian jawaban dari variabel kinerja karyawan**

**Tabel 3. Jumlah dan Persentase Jawaban Responden Tentang Kinerja Karyawan**

No	Item Kuesioner	Jumlah dan persentase jawaban responden									
		SS		S		CS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Penyelesaian tugas tepat waktu	33	63,46	16	30,77	3	5,77	0	0,00	0	0
2.	Semangat kerja	21	40,38	26	50,00	4	7,69	1	1,92	0	0
3.	Terbuka dengan kritik dan saran	18	34,62	30	57,69	3	5,77	1	1,92	0	0
4.	Menyelesaikan tugas sesuai dengan target	29	55,77	20	38,46	2	3,85	1	1,92	0	0
5.	Penyelesaian tugas pokok	19	36,54	31	59,62	2	3,85	0	0,00	0	0
6.	Penyelesaian tugas tambahan	19	36,54	29	55,77	3	5,77	1	1,92	0	0
7.	Keakuratan pengerjaan tugas	25	48,08	25	48,08	2	3,85	0	0,00	0	0
8.	Penambahan tugas yang tidak disetujui dari awal	29	55,77	18	34,62	2	3,85	3	5,77	0	0
9.	Kesadaran diri dalam pekerjaan	34	65,38	16	30,77	2	3,85	0	0	0	0
10.	Penyelesaian tugas tepat waktu	30	57,69	22	42,31	0	0,00	0	0	0	0
11.	Semangat kerja	20	38,46	32	61,54	0	0,00	0	0	0	0
12.	Terbuka dengan kritik dan saran	21	40,38	31	59,62	0	0,00	0	0	0	0
13.	Menjalani Kerja Sama	27	51,92	19	36,54	3	5,77	3	5,77	0	0
14.	Kepentingan Kelompok	30	57,69	20	38,46	2	3,85	0	0	0	0
Total		355	682,69	335	644,23	28	53,85	10	19,23	0	0
Rata-rata			48,76		46,02		3,85		1,37		0

Sumber: Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 3. di atas bahwa responden menjawab sangat setuju sebanyak 48,76%, responden yang menjawab setuju sebanyak 46,02%, responden yang menjawab cukup setuju sebanyak 3,85% dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1,37%.

Dari keseluruhan jawaban responden terdapat 94,78% responden yang memilih jawaban sangat setuju dan jawaban setuju dimana persentase jawaban tersebut berada di antara skor penilaian antara 80 sampai dengan 100 (lihat pada tabel 3.4). Hal ini menunjukkan bahwa kinerja dikategorikan sangat baik, sedangkan dari keseluruhan jawaban responden terdapat 1,37% responden yang memilih jawaban tidak setuju.

**Uji Multikolinearitas**

Hasil uji multikolinearitas untuk pengaruh di antara variabel kompensasi non finansial dan variabel stres kerja terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

**Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas untuk Pengaruh di antara Variabel Kompensasi Non Finansial dan Variabel Stres Kerja Terhadap Variabel Kinerja Karyawan**

Model	Coefficients <sup>a</sup>							
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	64,157	6,649		9,649	,000		
	Kompensasi Non Finansial (X1)	,093	,203	,076	2,461	,047	,726	1,378
	Stress Kerja (X2)	-,356	,326	-,181	-2,092	,028	,726	1,378

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

**Sumber:** Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 5 diketahui nilai *tolerance* variabel kompensasi non finansial = 0,726 dan stres kerja = 0,726 lebih besar dari 0,10. Sementara itu nilai VIF variabel kompensasi non finansial = 1,378 dan stres kerja = 1,378 lebih kecil dari 10,00. Hal ini dapat dikatakan bahwa model regresi tidak terdapat masalah multikolinieritas. Demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi hubungan linier di antara variabel-variabel bebasnya.

**Uji Normalitas**

Hasil uji normalitas untuk variabel kompensasi non finansial dan stres kerja terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

**Tabel 6. Hasil Uji Normalitas untuk Variabel Kompensasi Non Finansial dan Stres Kerja terhadap Variabel Kinerja Karyawan**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Kompensasi Non Finansial (X1)	Stress Kerja (X2)
N			52	52
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean		37,71	16,23
	Std. Deviation		2,172	1,352
	Absolute		,168	,164
Most Extreme Differences	Positive		,103	,164
	Negative		-,168	-,144
Kolmogorov-Smirnov Z			1,213	1,182
Asymp. Sig. (2-tailed)			,105	,122

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

**Sumber:** Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui bahwa nilai p value Sig atau nilai signifikansi dari variabel kompensasi non finansial dengan kinerja karyawan sebesar 0,105, variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,122; dimana semua nilai p value Sig atau nilai signifikansi yang dihasilkan adalah > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data yang diuji di dalam penelitian ini adalah berdistribusi normal.

**Uji Heterokedastisitas**

Hasil uji heterokedastisitas untuk pengaruh di antara variabel kompensasi non finansial dan stres kerja terhadap variabel prestasi kerja guru adalah sebagai berikut :

**Tabel 7. Hasil Uji Heterokedastisitas**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	,544	4,114		,132	,895
	Kompensasi Non Finansial (X1)	-,086	,125	-,112	-,684	,497
	Stress Kerja (X2)	,290	,202	,236	1,439	,156

a. Dependent Variable: Abs\_RES\_1

**Sumber:** Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2020

Berdasarkan hasil uji heterokedastisitas pada tabel 7 terlihat bahwa nilai probabilitas signifikansinya > 0.05, maka dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heterokedastisitas.

**Analisis Regresi Linear Berganda**

Hasil analisis linear berganda untuk pengaruh di antara variabel kompensasi non finansial dan stres kerja terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

**Tabel 8. Hasil Analisis Linear Berganda untuk Pengaruh di antara Variabel Kompensasi non Finansial dan Stres Kerja Terhadap Variabel Kinerja Karyawan**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	64,157	6,649		9,649	,000
	Kompensasi Non Finansial (X1)	,093	,203	,076	2,461	,047
	Stress Kerja (X2)	-,356	,326	-,181	-2,092	,028

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

**Sumber:** Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 8 dapat diketahui bahwa koefisien a adalah 64,157; koefisien b<sub>1</sub> adalah 0,093 dan koefisien b<sub>2</sub> adalah -0,356. Koefisien a merupakan besarnya harga variabel Y apabila harga variabel X<sub>1</sub> dan harga variabel X<sub>2</sub> = 0, sedangkan koefisien b adalah nilai koefisien regresi variabel Y atas variabel X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub>. Berdasarkan hasil dari perhitungan analisis regresi linear berganda, maka diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = 64,157 + 0,093X_1 - 0,356X_2$$

Berdasarkan hasil persamaan model diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa nilai – nilai variabel independen (kompensasi non finansial dan stres kerja) dianggap konstan atau sama dengan nol maka nilai kinerja karyawan akan sama dengan konstanta. Koefisien regresi kompensasi non finansial bernilai positif menyatakan bahwa apabila kompensasi non finansial bertambah, maka kinerja karyawan akan meningkat. Kemudian koefisien regresi stres kerja bernilai negatif menyatakan bahwa apabila stres kerja berkurang, maka kinerja karyawan akan bertambah.

**Uji t (Parsial)**

Hasil uji parsial untuk pengaruh diantara variabel kompensasi non finansial dan stres kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

**Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial atau Uji t untuk Pengaruh di antara Variabel Kompensasi Non Finansial dan Stres Kerja Terhadap Variabel Kinerja Karyawan**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	64,157	6,649		9,649	,000
	Kompensasi Non Finansial (X1)	,093	,203	,076	2,461	,047
	Stress Kerja (X2)	-,356	,326	-,181	-2,092	,028

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

**Sumber:** Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 9 di atas, terlihat bahwa nilai t<sub>hitung</sub> variabel kompensasi non finansial sebesar 0,93 berpengaruh positif dan signifikan sebesar 0,047 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Hipotesis H<sub>1</sub> diterima karena t<sub>hitung</sub> > t<sub>tabel</sub> (2,461 > 1,67655) yang berarti bahwa variabel kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Pundi Mas Berjaya Medan. Nilai t<sub>hitung</sub> variabel stres kerja sebesar -0,356 berpengaruh negatif signifikan dan signifikan sebesar 0,028 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Hipotesis H<sub>2</sub> diterima karena t<sub>hitung</sub> < t<sub>tabel</sub> (-2,092 < -1,66757) yang berarti bahwa variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Pundi Mas Berjaya Medan.

**Uji Hipotesis Simultan atau Uji F**

Hasil uji hipotesis secara simultan atau uji F untuk pengaruh di antara variabel kompensasi non finansial dan variabel stres kerja terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

**Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan atau Uji F untuk Pengaruh di antara Variabel Kompensasi Non Finansial dan Stres Kerja Terhadap Variabel Kinerja Karyawan ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8,688	2	4,344	6,605	,005 <sup>b</sup>
	Residual	351,831	49	7,180		
	Total	360,519	51			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Stress Kerja (X2), Kompensasi Non Finansial (X1)

**Sumber:** Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2020

Berdasarkan data tabel 10 diatas hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 6,605 dengan signifikansi 0,005 dengan f tabel sebesar 3,19. Hal ini menunjukkan  $F_{hitung} (6,605) > F_{tabel} (3,19)$ . Oleh karena itu  $H_0$  yang berbunyi: kompensasi non finansial dan stres kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pundi Mas Berjaya Medan, ditolak. Dan  $H_a$  yang berbunyi: kompensasi non finansial dan stres kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pundi Mas Berjaya Medan, diterima. Hal ini membuktikan bahwa kompensasi non finansial dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pundi Mas Berjaya Medan.

**Perhitungan Koefisien Determinasi**

Hasil perhitungan koefisien determinasi untuk kontribusi di antara kompensasi non finansial dan stres kerja terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

**Tabel 11. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi untuk Kontribusi di antara Variabel Kompensasi Non Finansial dan Stres Kerja Terhadap Variabel Kinerja Karyawan**

Model Summary				
Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,655 <sup>a</sup>	,740	,684	1,680

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

**Sumber:** Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 11 di atas, menunjukkan variabel kompensasi non finansial dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pundi Mas Berjaya Medan diperoleh nilai R sebesar 0,655 menunjukkan bahwa korelasi / hubungan antara variabel kompensasi non finansial dan stres kerja dengan variabel kinerja karyawan adalah kuat, karena angka ini berada dibawah 0,5. Angka *adjusted r square* menunjukkan koefisien determinasi. Besar *adjusted r square* adalah 0,684. Hal ini berarti 68,4% perubahan variabel kinerja karyawan disebabkan oleh kompensasi non finansial dan stres kerja, sedangkan sisanya 31,6% disebabkan oleh variabel lain.

**5. KESIMPULAN DAN SARAN**

**Kesimpulan**

- Berdasarkan hasil analisis deskriptif untuk variabel kompensasi non finansial dan stres kerja berada pada kategori baik. Namun masih terdapat beberapa kelemahan terkait variabel – variabel yang diteliti seperti kurangnya tanggung jawab karyawan terhadap karyawan, sedikitnya kesempatan mendapat pengakuan pada hasil kerja serta lemahnya supervisi terhadap kinerja. Pada variabel stres kerja, kelemahan yang didapat adalah tingginya beban kerja serta sikap pimpinan yang kurang disukai. Pada variabel kinerja, kelemahan yang didapat adalah waktu penyelesaian tugas yang sering tidak dapat waktu serta keterbukaan terhadap kritik dan saran yang rendah.
- Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial, dimana  $t_{hitung} > t_{tabel} (2,461 > 1,67655)$  variabel kompensasi non finansial yang berarti bahwa variabel kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Pundi Mas Berjaya Medan. Sedangkan pada variabel stres kerja

didapati  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $-2,092 < -1,66757$ ) yang berarti bahwa variabel stres kerja berpengaruh berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Pundi Mas Berjaya Medan.

3. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan,  $F_{hitung} (6,605) > F_{tabel} (3,19)$ , artinya kompensasi non finansial dan stres kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pundi Mas Berjaya Medan.
4. Koefisien determinasi penelitian ini sebesar 68,4%, yang artinya 68,4% perubahan variabel kinerja karyawan disebabkan oleh kompensasi non finansial dan stres kerja, sedangkan sisanya 31,6% disebabkan oleh variabel lain.

#### **Saran**

1. Untuk kelemahan variabel kompensasi non finansial, disarankan agar karyawan dilatih untuk memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dikerjakan serta memberikan kesempatan pada karyawan yang ingin mendapat pengakuan atas kinerjanya.
2. Untuk kelemahan variabel stres kerja, disarankan agar beban kerja karyawan dapat dibagi lebih merata serta tingkatkan komunikasi antar pemimpin dengan karyawan agar dapat meningkatkan relasi antar pimpinan dengan karyawan.
3. Untuk kelemahan variabel kinerja, disarankan agar pengambilan waktu penyelesaian tugas dibahas dengan karyawan agar dapat mencapai suatu titik waktu dimana perusahaan merasa durasi pengerjaan tidak terlalu lama, tetapi bagi karyawan waktu pengerjaan tidak terlalu sedikit.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Armstrong, Michael. 2010. *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. Edisi Sebelas. Penerbit Kogan Page, London.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Penerbit Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mathis, Robert L., and Jackson, John H.. 2011. *Management*. Edisi Sebelas. Penerbit Cengage Learning, United State of America.
- Robbins. 2008. *Manajemen*. Jakarta : Indeks.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BP STIE YKPN.