

Pengaruh Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Karya Usaha Mandiri Syariah Cabang Sukabumi

Eva Fathussyaadah, Yulia Ratnasari
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi PGRI Sukabumi
Evafathussyaadah82@stiepgri.ac.id

Abstrak

Salah satu upaya supaya kinerja karyawan itu bisa meningkat, maka perusahaan juga harus memperhatikan tentang stres kerja karyawan dan kompensasi karyawan. Karena kompensasi dan stres kerja sangat berpengaruh besar untuk meningkatkan kinerja karyawan, sehingga akan mendorong semangat kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di Koperasi Karya Usaha Mandiri Syari'ah Cabang Sukabumi

Metode penelitian yang digunakan adalah Metode *explanatory riset*. Pada penelitian ini menggunakan data primer dengan melakukan observasi serta menyebarkan kuesioner kepada responden. Populasi dari penelitian ini adalah jumlah karyawan Koperasi Karya Usaha Mandiri Syari'ah Cabang Sukabumi berjumlah 102 orang. Dikarenakan populasi lebih dari 100 maka digunakan rumus Slovin untuk mengetahui jumlah sampel, jumlah sampel yang diteliti adalah sebanyak 82 orang karyawan.

Hasil dari penelitian ini terdapat hubungan yang kuat antara stres kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2) dengan kinerja pegawai pada Koperasi Karya Usaha Mandiri Sya'riah Cabang Sukabumi dengan nilai koefisien korelasi atau nilai $r = 0.765$, berdasarkan uji signifikansi, artinya nilai korelasi ini berada diantara 0.60 – 0.799, sifat hubungan tersebut (+) positif artinya jika stres kerja menurun maka kinerja pegawai akan meingkat. Sebaliknya jika kompensasi meningkat maka kinerja pegawai di Koperasi Karya Usaha Mandiri Sya'riah Cabang Sukabumi akan semakin meningkat pula. Sedangkan besarnya pengaruh stres kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Koperasi Karya Usaha Mandiri Sya'riah Cabang Sukabumi sebesar 58,5% adapun sisanya 41,5% dipengaruhi oleh variabel bebas lain diluar stres kerja dan kompensasi.

Kata Kunci : stress kerja, kompensasi, kinerja pegawai

PENDAHULUAN

Persaingan industri yang semakin ketat dan keadaan ekonomi masyarakat sekarang ini, seringkali ditemukan permasalahan yang dapat menyebabkan perusahaan mengalami kegagalan. Untuk mengantisipasi kegagalan tersebut diperlukan adanya pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Karena harus diakui manusia merupakan salah satu faktor penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Meskipun dengan sarana dan

prasarana yang memadai, namun jika perusahaan tidak memiliki sumber daya manusia yang memiliki kompetensi maka perusahaan sulit untuk maju dan bersaing. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan tidak bisa terlepas dari peran tenaga kerja manusia.

Objek dalam penelitian ini adalah karyawan Koperasi Karya Usaha Mandiri syari'ah Cabang Sukabumi yang bergerak dalam bidang jasa pelayanan, Konsultasi

dan Pengembangan pembiayaan. Dalam menjalankan usahanya dengan berbagai proses pendampingan pembiayaan, sehingga perusahaan harus mampu bersaing dengan perusahaan lainya terutama yang sejenis. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk meningkatkan kinerjanya.

Faktor lainnya yaitu rekan kerja yang kurang mendukung karena perbedaan cara pandang dan pola pikir antara karyawan satu dengan karyawan lain, sehingga memiliki penilaian subyektif. Penilaian ini membuat karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja. Semua faktor ini dapat berdampak pada psikologis karyawan sehingga menimbulkan stres kerja. Terkait dengan stres kerja, saat ini terjadi tuntutan karyawan Koperasi karya usaha Mandiri Syari'ah Cabang Sukabumi terhadap gaji dan tunjangan-tunjangan yang tidak dipenuhi oleh perusahaan. Hal ini menjadi penyebab timbulnya masalah kompensasi. Koperasi karya Usaha Mandiri Syari'ah Cabang Sukabumi. karyawan tetap mengharapkan tunjangan-tunjangan yang belum mereka dapatkan. Hal ini menjadi salah satu beban pikiran para karyawan sehingga menurunkan kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan latarbelakang diatas serta melihat akibat yang dapat ditimbulkan dari menurunnya

Kinerja ini, maka penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian dengan judul "Pengaruh Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Karya Usaha Mandiri Syari'ah Cabang Sukabumi"

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian identifikasi masalah diatas , maka dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan di Koperasi karya Usaha Mandiri Sya'riah Cabang Sukabumi
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja Karyawan di Koperasi karya Usaha Mandiri Sya'riah Cabang Sukabumi
3. Apakah Secara Simultan stress kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Koperasi karya Usaha Mandiri Sya'riah Cabang Sukabumi

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang dilakukan pada Koperasi karya Usaha Mandiri Sya'riah Cabang Sukabumi

1. Untuk mengetahui atau menganalisis dan mengkaji pengaruh stress kerja terhadap kinerja Karyawan di Koperasi karya Usaha Mandiri Sya'riah Cabang Sukabumi

2. Untuk mengetahui atau menganalisis dan mengkaji pengaruh kompensasi terhadap kinerja Karyawan di Koperasi karya Usaha Mandiri Sya'riah Cabang Sukabumi
3. Untuk mengetahui atau menganalisis dan mengkaji pengaruh stress kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Koperasi karya Usaha Mandiri Sya'riah Cabang Sukabumi

TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dan di dalam kinerja seseorang, suatu keberhasilan organisasi dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut "*lefel of performance*". Biasanya orang yang *lefel of performance* tinggi, disebut orang yang produktif, dan sebaliknya orang yang levelnya tidak mencapai standart dikatakan sebagai tidak produktif atau ber performance rendah.

Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis, (1964) yang merumuskan bahwa :

$$Human Performance = Ability + Motivation$$

$$Motivation = Attitude + Situation$$

$$Ability = Knowledge + Skill$$

Stress adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stress sangat bersifat individual dan pada dasarnya bersifat merusak apabila tidak ada keseimbangan antara daya tahan mental individu dengan beban yang dirasakannya. Faktor kunci dari stress adalah presepsi seseorang dan penilaian terhadap situasi dan kemampuannya untuk menghadapi atau mengambil manfaat dari situasi yang dihadapi. Dengan kata lain, reaksi terhadap stress dipengaruhi oleh bagaimana fikiran dan tubuh individu mempresepsi suatu peristiwa.

Stress adalah keadaan yang bersifat internal yang bisa disebabkan oleh tuntutan fisik (badan) atau lingkungan dari situasi lingkungan, dan situasi social, yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol.

Dimensi dan Indikator Stres Kerja

Stres kerja dapat diukur dari berbagai dimensi, tetapi dalam penelitian ini dimensi dan indicator stres kerja menurut Cooper (dikutip oleh Veithzal & Ella

Jauvani Sagala, 2010), yaitu :

1. Kondisi pekerjaan

- 1) Beban kerja dalam faktor internal
- 2) Beban kerja dalam faktor eksternal

- 3) Jadwal kerja
- 1) Peran
 - 1) Ketidak jelasan peran
 - 2) Hasil kerja dan dukungan social
 - 3) Perhatian manajemen
- 2) Faktor interpersonal
 - 1) Keamanan Pekerjaan
 - 2) Keterlibatan membuat keputusan
- 3) Perkembangan karier
 - 1) Promosi ke jabatan yang lebih rendah dari kemampuannya
 - 2) Promosi ke jabatan yang lebih tinggi dari kemampuannya
- 4) Struktur organisasi
 - 1) Struktur organisasi membantu karyawan memahami lingkungan kerja
 - 2) Pengawasan jelas dan sesuai standar organisasi

Kompensasi

Menurut Andrew E. Sikula yang dikutip oleh A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2009) kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka.

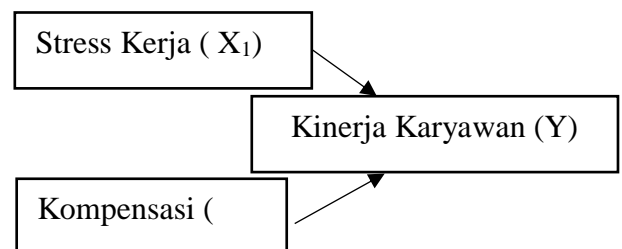
Sedangkan menurut Dessler, kompensasi mencakup segala bentuk upah dan penghargaan/imbalan (*reward*)

baik yang berupa pembayaran keuangan langsung seperti : gaji, insentif, komisi dan bonus serta pembayaran finansial tidak langsung, seperti asuransi dan liburan.

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian Sugiyono (2016) Metode penelitian merupakan cara ilmiah unyuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Dengan menggunakan metode penelitian akan diketahui pengaruh atau hubungan yang signitifkan antara variable yang diteliti sehingga menghasilkan kesimpulan yang akan memperjelaskan gambaran mengenai objek yang diteliti. Jenis penelitian yang digunakan adalah Metode *explanatory riset*.

Dalam hal ini, penelitian dilakukan dalam upaya mengidentifikasi rumusan masalah, maka dibangun paradigma penelitian sebagai berikut :



Populasi merupakan objek yang diteliti dan dapat membantu peneliti dalam melakukan pengolahan data untuk memecahkan suatu masalah penelitian . Menurut Sugiyono (2016) , populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri

atas suatu objek yang mempunyai kualitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Koperasi Karya Usaha Mandiri Sya'riah Cabang Sukabumi yang berjumlah 102 orang

Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono, (2016) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan teknik *probability sampling* yaitu *proportionate stratified random sampling* dengan menggunakan rumus slovin.

Teknik *proportionate stratified random sampling* adalah teknik yang digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional. Teknik pengambilan sampel secara *proportionate stratified random sampling* digunakan dengan tujuan untuk memperoleh sampel yang representatif dengan melihat populasi pegawai yang ada Koperasi Karya Usaha Mandiri Sya'riah Cabang Sukabumi, yakni terdiri beberapa jabatan kelas yang heterogen (tidak sejenis). Sehingga peneliti mengambil sampel dari jabatan yaitu kepala cabang, koordinator lapangan, staff dan petugas lapangan dari masing-masing jabatan diambil wakilnya sebagai sampel.

Menurut Sugiyono (2016) *Probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Besarnya sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

n = jumlah elemen / anggota sampel

N = jumlah elemen / anggota populasi

e = Error level (tingkat kesalahan)
(catatan: umumnya digunakan 1 % atau 0,01, 5 % atau 0,05, dan 10 % atau 0,1)

Populasi yang terdapat dalam penelitian ini berjumlah 102 orang dan presisi yang ditetapkan atau tingkat signifikansi 0,05, maka besarnya sampel pada penelitian ini adalah berjumlah 82 orang

Teknik Analisis dan Uji Hipotesis

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana besarnya pengaruh secara simultan (bersama-sama) dua variabel bebas (variabel *independen* X) atau lebih yang terdiri dari X_1 Stres Kerja dan X_2 Kompensasi dengan variabel terikat (variabel *dependen* Y) yaitu Kinerja

Karyawan. Berikut ini persamaan dari regresi linier berganda.

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan (variabel *dependen*)

a = Konstanta

b = Koefisien peningkatan Y jika ada peningkatan satu satuan Xi

X₁ = Stres Kerja

X₂ = Kompensasi

Setelah diperoleh nilai koefisien regresi berganda, selanjutnya adalah menghitung korelasi berganda 2 prediktor yang terdiri dari Stres Kerja (X₁), Kompensasi (X₂), lalu menghitung koefisien determinasi (R²) kemudian menguji signifikansi koefisien korelasi ganda.

Setelah harga F_{hitung} diketahui, selanjutnya adalah membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} atau melihat signifikansi pada output SPSS. Untuk dk pembilang m dan dk penyebut adalah (N - m - 1). Jika F_{hitung} > F_{tabel}, maka koefisien korelasi ganda yang diuji signifikan, yaitu dapat diberlakukan ke populasi dengan taraf kesalahan (α) = 5%.

2. Analisis korelasi Berganda

Menurut Sugiyono (2016) : Analisis korelasi berganda merupakan analisis yang digunakan untuk mengetahui

derajat atau kekuatan hubungan antara variabel X₁, X₂ dan Y. Metode analisis ini menggunakan program SPSS (*Statistic Product and Service Solution*) 24.0. Adapun rumus yang digunakan dengan menggunakan pendekatan koefisien korelasi *pearson* sebagai berikut :

$$R = \frac{JK_{\text{regresi}}}{\sum Y^2}$$

Dimana :

R = Koefisien Korelasi Berganda

JK_{regresi} = Jumlah Kuadrat

∑Y² = Jumlah Kuadrat Total Korelasi

Untuk JK_{regresi} dihitung dengan menggunakan rumus :

$$JK_{\text{regresi}} = b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y$$

Dimana :

$$\sum X_1 Y = \sum X_1 Y - \frac{(\sum X_1)(\sum Y)}{n}$$

Menurut Sugiyono, (2016:250) untuk melihat interpretasi terhadap hubungan korelasi atau seberapa besarnya pengaruh variabel independen dan variabel dependen digunakan kriteria *Champion* yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Kriteria Derajat Keeratan Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.00 – 0.199	Sangat Rendah
0.20 – 0.399	Rendah
0.40 – 0.599	Sedang
0.60 – 0.799	Kuat
0.80 – 1.000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2016)

3. Koefisien Deteminasi

Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi, maka dapat dihitung koefisien determinasi yang digunakan untuk menjelaskan seberapa besar pengaruh variabel *independen* (X_1) terhadap variabel *dependen* (Y) yang merupakan hasil pangkat dua dari koefisien korelasi. koefisien determinasi adalah suatu ukuran kesesuaian garis regresi terhadap data digunakan untuk melihat besarnya pengaruh X_1 (Stres Kerja), X_2 (Kompensasi) terhadap Y (Kinerja Karyawan) dan dinyatakan dalam bentuk *persentase* (%). Persamaan untuk mengetahui koefisien determinasi secara bersama-sama (simultan) persamaarnya adalah sebagai berikut:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Dimana:

Kd = Koefisien determinasi

r^2 = Koefisien korelasi

Nilai koefisien determinasi (K_d) yakni antara 0 sampai 1 ($0 \leq K_d \leq 1$).

1. Jika nilai $K_d = 0$ berarti tidak ada pengaruh variabel *independen* (X) terhadap variabel *dependen* (Y).
2. Jika nilai $K_d = 1$ berarti variasi (naik atau turunnya) variabel *dependen* (Y) adalah 100% dipengaruhi oleh variabel *independen* (X).
3. Jika nilai K_d berada di antara 0 dan 1 ($0 \leq K_d \leq 1$) maka besarnya pengaruh variabel *independen* terhadap variasi (naik atau turunnya) variabel *dependen* adalah sesuai dengan nilai K_d itu sendiri, dan selebihnya berasal dari faktor-faktor lain.

Analisis koefisien determinasi parsial digunakan untuk menentukan besarnya pengaruh dari salah satu variabel *independen* (X) terhadap variabel *dependen* (Y) secara parsial. Rumus untuk menghitung koefisien determinasi parsial yaitu :

$$K_d = B \times \text{Zero Order} \times 100\%$$

Keterangan :

B = Beta (nilai *standartdized coefficients*)

Zero Order = Matrik koefisien variabel bebas dengan variabel terikat

Dimana Apabila :

= 0, Berarti pengaruh variabel X terhadap variabel Y, rendah

= 1, Berarti pengaruh variabel X terhadap variabel Y, tinggi

4. Uji Hipotesis

Menurut Sugiyono, (2016) : Uji Hipotesis adalah kesimpulan sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Hipotesis akan ditolak jika salah, dan akan diterima jika benar. Penolakan dan penerimaan hipotesis sangat bergantung pada hasil penyelidikan terhadap fakta yang sudah dikumpulkan. Uji hipotesis antara variabel bebas atau *independent variabel* (X) yaitu “Stres Kerja (X₁)” dan “Kompensasi (X₂)” dan satu variabel terikat *dependent variabel* yaitu “Kinerja (Y)”. Dengan menggunakan bantuan program SPSS (*Statistic Product and Service Solution*) 24.0. maka uji simultan atau keseluruhannya sebagai berikut :

1. Uji F (Uji Simultan)

Melakukan uji F untuk mengetahui hubungan seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Rumus uji F yang digunakan adalah:

$$F\text{-hitung} = \frac{R^2 / (k - 1)}{(1 - R^2) / (n - k)}$$

Dimana :

R² = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

f = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel.

Uji simultan digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel independen secara serempak terhadap variabel dependen. Uji Simultan dilaksanakan dengan langkah membandingkan dari F_{hitung} dan F_{tabel}. Nilai F_{hitung} dapat dilihat dari hasil pengolahan data bagian ANOVA (*Analysis Of Variance*). Hipotesis statistik yang diajukan, sebagai berikut :

1. H₀ : b₁ = b₂ = b_k = 0

2. H₀ : b₁ ≠ b₂ ≠ b_k ≠ 0

Menentukan taraf nyata (signifikan) yang digunakan yaitu α = 0,05. Selanjutnya hasil hipotesis F_{hitung} dibandingkan dengan F_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Jika F_{hitung} > F_{tabel}, maka H₀ ditolak, H_a diterima

2. Jika F_{hitung} < F_{tabel}, maka H₀ diterima, H_a ditolak.

2. Uji T (Uji Parsial) Uji parsial digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji parsial dilaksanakan dengan membandingkan

nilai T_{hitung} dengan nilai T_{tabel} . Nilai T_{hitung} dapat dilihat dari hasil pengolahan data *Coefficients*. Berikut ini adalah langkah-langkah dengan menggunakan uji T. Merumuskan hipotesis, Taraf nyata yang digunakan adalah $\alpha = 0,05$, nilai T_{hitung} dibandingkan dengan T_{tabel} dan ketentuannya sebagai berikut :

1. Jika $T_{hitung} > T_{tabel}$, maka H_a diterima, H_o ditolak
2. Jika $T_{hitung} < T_{tabel}$, maka H_a ditolak, H_o diterima

HASIL PENELITIAN

1. Hasil Uji Kualitas Data

1.1 Uji Validitas Instrumen

Validitas adalah untuk mengukur suatu instrument apakah mencerminkan arti yang sebenarnya dari konsep yang diteliti, atau untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengujian validitas instrumen penelitian ini menggunakan uji korelasi dengan rumus korelasi *pearson*, yaitu :

- 1). Uji Validitas Variabel (X_1)
instrumennya dapat dilihat dalam tabel dibawah ini :

Uji Validitas Variabel stres kerja (X_1)

Pernyataan	r dengan rata-rata	Nilai kritis	Keterangan
1	0.588	0.3	Valid
2	0.544	0.3	Valid
3	0.572	0.3	Valid
4	0.625	0.3	Valid
5	0.485	0.3	Valid
6	0.487	0.3	Valid
7	0.587	0.3	Valid
8	0.599	0.3	Valid
9	0.565	0.3	Valid
10	0.574	0.3	Valid
11	0.610	0.3	Valid
12	0.440	0.3	Valid

Nilai kritis r diambil dari Tabel nilai kritis r pada $n = 82$ dan $\alpha = 0.05$

- 2). Uji Validitas Variabel (X_2)
Kompensasi

Uji Validitas Variabel Kompensasi (X_2)

Pertanyaan	r dengan total	Nilai kritis	Keterangan
1	0.553	0.3	Valid
2	0.475	0.3	Valid
3	0.560	0.3	Valid
4	0.494	0.3	Valid
5	0.642	0.3	Valid
6	0.466	0.3	Valid

Nilai kritis r diambil dari Tabel nilai kritis r pada $n = 82$ dan $\alpha = 0.05$

3). Uji Validitas Variabel (Y) Kinerja

Uji Validitas Variabel Kinerja**Karyawan (Y)**

Pertanyaan	r dengan total	Niliai kritis	Keterangan
1	0.577	0.3	Valid
2	0.429	0.3	Valid
3	0.500	0.3	Valid
4	0.597	0.3	Valid
5	0.690	0.3	Valid
6	0.450	0.3	Valid
7	0.471	0.3	Valid
8	0.569	0.3	Valid

Nilai kritis r diambil dari Tabel nilai kritis r pada $n = 82$ dan $\alpha = 0.05$

Uji Reliabilitas Instrumen

Pengujian terhadap tingkat reliabilitas atau keandalan sebuah instrumen, dimaksudkan untuk mengetahui apakah kuesioner dapat memberikan ukuran yang konstan atau tidak.

- 1) Menguji reliabilitas instrumen variabel (X_1) stres kerja dapat dianalisis melalui program komputer statistik SPSS 24.0 maka diperoleh nilai *alpha cronbach*, sebagai berikut

Nilai reliabilitas instrument variabel (X_1) stres kerja dari 12 item pertanyaan sebesar 0,712 artinya nilai reliabilitas $0,712 > 0,6$ berarti instrument variabel (X_1) stres kerja reliabel artinya dapat dipercaya sebagai alat untuk

mengumpulkan data atau jawaban dari responden.

- 2) Menguji reliabilitas instrumen variabel (X_2) Kompensasi dapat disimpulkan bahwa Nilai reliabilitas instrument variabel Kompensasi dari 6 item pertanyaan sebesar 0,703, artinya nilai reliabilitas $0,703 > 0,6$ berarti instrument variabel Kompensasi reliabel artinya dapat dipercaya sebagai alat untuk mengumpulkan data atau jawaban dari responden.

- 3) Menguji reliabilitas instrumen variabel (Y) Kinerja Karyawan dapat dianalisis sebagai berikut bahwa Nilai reliabilitas instrument variabel Kinerja Karyawan dari 8 item pertanyaan sebesar 0,759, artinya nilai reliabilitas $0,759 > 0,6$ berarti instrument variabel Kinerja Karyawan reliabel artinya dapat dipercaya sebagai alat untuk mengumpulkan data atau jawaban dari responden.

Hasil Uji Prasyarat Analisis**1 Uji Normalitas**

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah data yang terkumpul terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan Teknik *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* yaitu dengan

membandingkan hasil uji KS dengan taraf signifikansi tertentu.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh hasil pengujian normalitas data untuk ketiga variabel penelitian sebagai berikut :

1. Hasil perhitungan uji normalitas data, skor variabel stres Kerja (X_1) diperoleh $\text{sig.KS} = 0.740 > 0.05$. Hasil ini menunjukkan bahwa skor stres Kerja (X_1) berasal dari data yang berdistribusi normal
2. Hasil perhitungan uji normalitas data, skor variabel kompensasi (X_2) diperoleh $\text{sig.KS} = 0.770 > 0.05$. Hasil ini menunjukkan bahwa skor kompensasi (X_2) berasal dari data yang berdistribusi normal
3. Hasil perhitungan uji normalitas data, skor variabel kinerja Karyawan (Y) diperoleh $\text{sig.KS} = 0.750 > 0.05$. Hasil ini menunjukkan bahwa skor kinerja Karyawan (Y) berasal dari data yang berdistribusi normal.

2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut

homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas melalui uji glejser dapat dilihat bahwa nilai signifikan pada masing-masing variabel bernilai lebih dari 0,05, yaitu pada variabel stres kerja (X_1) sebesar 0,621 dan pada variabel kompensasi (X_2) sebesar 0,505 sehingga dapat dikatakan bahwa penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas. Dan variabel-variabel bebas dapat dinyatakan tidak mengalami heteroskedastisitas.

3 Uji Multikolinearitas

Cara yang digunakan untuk mendeteksi koleniaritas adalah dengan melihat VIF dan *tolerance* dengan kriteria pengujian jika VIF berkisar antara 1-10 dengan angka *tolerance* dibawah 1, maka tidak terjadi multikoleniaritas.

menunjukkan VIF pada masing-masing variabel bebas (*independent*) berkisar antara 1-10 yakni stress kerja 1,123, kompesasi 1,123. *Tolerance* pada masing-masing variabel bebas < 1 yaitu stress kerja 0,520 dan kompensasi 0,520. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan model regresi tidak mengalami multikoleniaritas, yang artinya kedua variabel bebas X_1 stres kerja dengan

X_2 kompensasi tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas atau (*independent*).

4. Uji Linearitas

Untuk menyatakan bahwa spesifikasi model dalam bentuk fungsi linear adalah dengan uji linearitas melalui uji F secara parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen sebagai berikut:

1. Hasil olah data SPSS 24.0 uji linearitas variabel stress kerja (X_1) terhadap Kinerja
nilai F hitung 5,879 dengan taraf signifikan (*Linearity*) $0,000 = 0\% < 5\%$ dan nilai signifikansi (*Deviation from Linearity*) $0,541 > 0,05$ berarti dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja dan kinerja pegawai terdapat hubungan yang linear. Jadi persamaannya linier atau variabel stres kerja (X_1) berpengaruh secara positif terhadap variabel kinerja Karyawan (Y).

Dari hasil perhitungan nilai F hitung 5,962 dengan taraf signifikan (*Linearity*) $0,000 = 0\% < 5\%$ dan nilai signifikansi (*Deviation from Linearity*) $0,408 > 0,05$ berarti dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dan kinerja Karyawan terdapat hubungan yang linear. Jadi persamaannya linier atau variabel kompensasi (X_2) berpengaruh

secara positif terhadap variabel kinerja Karyawan (Y).

Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh stress kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) terhadap kinerja Karyawan (Y) di Koperasi Karya Usaha Mandiri Sya'riah Cabang Sukabumi serta untuk menguji dan membuktikan kebenaran atas hipotesis penelitian yang diajukan, maka hal tersebut dapat diketahui dengan cara melakukan penganalisaan data dengan analisis regresi linier berganda. Proses penghitungan ini dilakukan dengan menggunakan bantuan *software* statistik SPSS (*Statistical Program for Social Sciences*) 24.0 for Windows Version. Hasil olah data tersebut dapat dilihat dalam tabel 4.9 dibawah ini :

Sesuai dengan model analisis yang digunakan, yaitu regresi linier berganda, maka dapat dilakukan analisis dengan rumus :

$$Y = \alpha + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + e$$

$$= 7.510 + 0,827.X_1 + 0,776.X_2$$

Nilai-nilai koefisien regresi linier berganda dari persamaan di atas dapat diuraikan pengertian sebagai berikut :

1. α (konstanta) = 7,510, hal tersebut menunjukkan bahwa jika nilai dari variabel pengaruh stress kerja (X_1), dan

kompensasi (X_2) sebesar 7,510, maka nilai kinerja karyawan (Y) di Koperasi Karya Usaha Mandiri Sya'riah Cabang Sukabumi juga sebesar 7,510, yang berarti tidak ada perubahan nilai kinerja karyawan (Y) di Koperasi Karya Usaha Mandiri Sya'riah Cabang Sukabumi tanpa adanya perubahan nilai dari pengaruh pengaruh stress kerja (X_1), dan kompensasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) yang terdiri dari stres kerja (X_1) dan kompensasi (X_2).

2. $\beta_1 = 0,827$, hal tersebut menunjukkan bahwa setiap peningkatan nilai variabel stres kerja (X_1) sebesar 0,827 dengan anggapan nilai dari variabel-variabel yang lain dalam kondisi tetap, maka nilai tersebut akan mengakibatkan perubahan dengan arah yang sama terhadap nilai kinerja karyawan (Y) di Koperasi Karya Usaha Mandiri Sya'riah Cabang Sukabumi sebesar 0,827 atau untuk setiap peningkatan nilai variabel stres (X_1) sebesar satu-satuan, maka nilai kinerja karyawan (Y) di Koperasi Karya Usaha Mandiri Sya'riah Cabang Sukabumi juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,827. Begitu pula sebaliknya, bahwa setiap penurunan nilai variabel gaya kepemimpinan (X_1) sebesar satu satuan akan menurunkan nilai kinerja karyawan (Y) di Koperasi Karya Usaha

Mandiri Sya'riah Cabang Sukabumi sebesar 0,827

3. $\beta_2 = 0,776$, hal tersebut menunjukkan bahwa setiap peningkatan nilai variabel kompensasi (X_2) sebesar 0,776, dengan anggapan nilai dari variabel-variabel yang lain dalam kondisi tetap, akan mengakibatkan perubahan dengan arah yang sama terhadap nilai kinerja karyawan pegawai (Y) di Koperasi Karya Usaha Mandiri Sya'riah Cabang Sukabumi sebesar 0,776 atau untuk setiap peningkatan nilai variabel kompensasi (X_2) sebesar 0,776, maka nilai kinerja karyawan (Y) di Koperasi Karya Usaha Mandiri Sya'riah Cabang Sukabumi juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,776. Begitu pula sebaliknya, bahwa setiap penurunan nilai variabel kompensasi (X_2) sebesar satu satuan akan menurunkan nilai kinerja karyawan (Y) di Koperasi Karya Usaha Mandiri Sya'riah Cabang Sukabumi sebesar 0,776.

4 Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Berdasarkan hasil perhitungan program *Statistic Product and Service Solution* (SPSS) versi 24.0, diperoleh nilai korelasi variabel bebas (*independent*) stress kerja (X_1) dan

kompensasi (X_2) terhadap variabel terikat (*dependent*) kinerja karyawan (Y), hasil tersebut dapat dilihat pada tabel 4.10 dibawah ini :

Hasil perhitungan korelasi *Pearson* pada Tabel 4.10 di atas dapat intepretasikan sebagai berikut:

1. Keeratan hubungan antara stres kerja (X_1) dengan kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,765, artinya hubungan antara stres kerja (X_1) dengan kinerja karyawan (Y) mempunyai hubungan yang kuat, dan sifat hubungannya + (positif)
2. Keeratan hubungan antara Kompensasi (X_2) dengan kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,782. artinya hubungan antara stres kerja (X_1) dengan kinerja karyawan (Y) mempunyai hubungan yang kuat, dan sifat hubungannya + (positif)
3. Nilai korelasi dari stres kerja (X_1), Kompensasi (X_2) dan kinerja karyawan (Y), dapat dilihat dari hasil analisis *multiple* korelasi di bawah ini :

Analisis Korelasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,765 ^a	,585	,561	3,22900

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

Berdasarkan Tabel analisis korelasi diatas menunjukkan hubungan stres kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) dengan kinerja karyawan (Y) dapat dilihat dari nilai *multiple* korelasi, yang menunjukkan nilai $r = 0.765$, yang artinya nilai korelasi ini berada diantara 0.60 – 0.799, bahwa hubungan stres kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) dengan kinerja karyawan (Y) di Koperasi Karya Usaha Mandiri Sya'riah Cabang Sukabumi memiliki hubungan yang kuat, sifat hubungan tersebut (+) positif artinya jika stres kerja rendah maka kinerja pegawai akan semakin tinggi. Sebaliknya jika kompensasi meningkat maka kinerja karyawan di Koperasi Karya Usaha Mandiri Sya'riah Cabang Sukabumi akan semakin meningkat pula.

Koefisien Deteminasi

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh stres kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) maka dilakukan analisis koefisien determinasi sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 KD &= r^2 \times 100\% \\
 &= (0,765)^2 \times 100\% \\
 &= 0,585 \\
 &= 58,5 \%
 \end{aligned}$$

Nilai koefisien determinasi (KD) dapat *model summary* dibawah ini :

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,765 ^a	,585	,561	3,22900

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

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai koefisien determinasi atau *R Square* sebesar 0,585 yang artinya besarnya pengaruh stres kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Koperasi Karya Usaha Mandiri Sya'riah Cabang Sukabumi sebesar 58,5% adapun sisanya 41,5% dipengaruhi oleh variabel bebas lain diluar stres kerja dan kompensasi.

Uji Hipotesis Statistik

Dalam penelitian ini diajukan beberapa hipotesis untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh ketiga variabel, yaitu:

3. Uji F (Uji Simultan)

Uji – F menunjukkan apakah semua variabel *independen* yang dimaksudkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel *dependen*. Perhitungan Uji – F ini dengan bantuan *software* statistik SPSS (*Statistical Program for Social Sciences*) 24.0 for Windows Version dengan analisis variansi dan hasil

pengujian dapat dilihat dalam tabel dibawah ini :

Hasil Uji Signifikansi F**ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	,703	2	,351	14,034	,000 ^b
Residual	823,687	79	10,426		
Total	824,390	81			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Berdasarkan tabel hasil *output* SPSS di atas kita dapat melihat dimana nilai F_{hitung} lebih besar dari pada nilai F_{tabel} ($14,034 > 3,11$) dengan tingkat signifikan di bawah 0,05 yaitu 0,000. Berdasarkan cara pengambilan keputusan uji simultan dalam analisis regresi dapat disimpulkan bahwa variabel Stres Kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) jika di uji secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

PEMBAHASAN

Hasil penelitian tentang pengaruh stres kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Koperasi Karya Usaha Mandiri Sya'riah Cabang Sukabumi dengan hasil pembahasan sebagai berikut :

1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian bahwa secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara variabel stres kerja terhadap variabel kinerja karyawan Koperasi Karya Usaha Mandiri Sya'riah Cabang Sukabumi. Keeratan hubungan antara stres kerja (X_1) dengan kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,765, artinya hubungan antara stres kerja (X_1) dengan kinerja karyawan (Y) mempunyai hubungan yang kuat, dan sifat hubungannya + (positif). Hasil (*Standardized Coefficients*), dengan Sig. t sebesar $0,000 < 0,05$ atau nilai t hitung sebesar $3.259 > 1.664$, maka dapat dikatakan bahwa stres kerja (X_1) terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil penelitian pada hipotesis 1 ini mendukung penelitian Srie Yono, dan Djiwanto (2015) dengan judul pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Dwi Sasono Ltd. Jakarta. Dengan hasil penelitian bahwa pengaruh Stres Kerja terhadap kinerja pegawai dengan nilai korelasi masing-masing sebesar 0,770 dan 0,731 yang berarti positif dengan demikian dapat dijelaskan bahwa variabel Stres Kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga didukung dengan teori menurut

Simamora (2015) menyatakan bahwa stres kerja yang bersumber dari lingkungan tempat bekerja dapat mempengaruhi bagaimana seseorang untuk bekerja lebih optimal. Stres kerja yang rendah dapat dijadikan pedoman untuk mengukur kinerja karyawan dalam melakukan aktivitas pekerjaannya kearah yang lebih baik.”

Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 didukung data (diterima), hal ini berarti bahwa stres kerja terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sesuai dengan prediksi awal (hipotesis), bahwa semakin rendah stres kerja, maka kinerja karyawan akan semakin tinggi.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian bahwa secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan Koperasi Karya Usaha Mandiri Sya'riah Cabang Sukabumi. Keeratan hubungan antara Kompensasi (X_2) dengan kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,782. artinya hubungan antara kompensasi (X_2) dengan kinerja karyawan (Y) mempunyai hubungan yang kuat, dan sifat hubungannya + (positif). Hasil (*Standardized Coefficients*), dengan Sig. t sebesar $0,000 < 0,05$ atau nilai t hitung

sebesar $3.157 > 1.664$, maka dapat dikatakan bahwa Kompensasi (X_2) terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y).

Hasil penelitian pada hipotesis 2 ini mendukung penelitian Anton Teguh Juwarno (2016) dengan judul penelitian pengaruh pemberian kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Anugerah Perkasa Cicurug Sukabumi. Dengan hasil yang dijelaskan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan nilai korelasi sebesar 0,770 sedangkan untuk hasil nilai t hitung sebesar $2.860 > 1.990$, maka dapat dikatakan bahwa Kompensasi (X_2) terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Penelitian ini juga didukung oleh teori menurut Handoko dalam Yoyok (2015) “Menyatakan bahwa kompensasi adalah untuk memotivasi karyawan agar setiap karyawan memberikan kemampuan terbaiknya sehingga harus dibalas dengan hal yang sepadan dengan hasil yang dicapainya sehingga perusahaan harus memberikan imbalan yang sesuai agar karyawan tetap menunjukkan peningkatan kinerja.”

Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis H_2 didukung data (diterima), hal ini berarti bahwa kompensasi terbukti berpengaruh positif

terhadap kinerja pegawai. Hasil ini sesuai dengan prediksi awal (hipotesis), bahwa semakin meningkat kompensasi, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat pula.

3. Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian secara bersama-sama (simultan) antara variabel stres kerja dan kompensasi berpengaruh dan nyata terhadap kinerja karyawan Koperasi Karya Usaha Mandiri Sya'riah Cabang Sukabumi. Keeratan hubungan tersebut menunjukkan hubungan stres kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) dengan kinerja karyawan (Y) dapat dilihat dari nilai *multiple* korelasi, yang menunjukkan nilai $r = 0.765$, yang artinya nilai korelasi ini berada diantara 0.60 – 0.799, bahwa hubungan stres kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) dengan kinerja karyawan (Y) di Koperasi Karya Usaha Mandiri Sya'riah Cabang Sukabumi memiliki hubungan yang kuat, sifat hubungan tersebut (+) positif. Berdasarkan hasil perhitungan uji F dengan analisis variansi dan hasil pengujian *output* SPSS dapat melihat dimana nilai F_{hitung} lebih besar dari pada nilai F_{tabel} ($14,034 > 3,11$) dengan tingkat signifikan di bawah 0,05 yaitu 0,000. Berdasarkan cara pengambilan keputusan

uji simultan dalam analisis regresi bahwa variabel Stres Kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) jika di uji secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil penelitian pada hipotesis 3 ini mendukung penelitian sri yanti pujiastuti (2016) dengan judul penelitian pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa II. Persero. Dengan hasil nilai *multiple* korelasi, menunjukkan nilai $r = 0.791$, yang artinya memiliki hubungan yang kuat, sifat hubungan tersebut (+) positif. dengan hasil perhitungan uji F sebesar 12.115 yang artinya keputusan uji simultan dalam analisis regresi bahwa kompensasi dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga didukung oleh teori menurut Siswanto (2015:142) stres kerja dan kompensasi akan berdampak terhadap kinerja dari setiap karyawan apabila stres kerja rendah dan di barengi dengan pemberian kompensasi yang sesuai maka kinerja karyawan akan lebih baik dan hasil yang dicapai perusahaan akan semakin meningkat.”

Sehingga dapat disimpulkan dari hasil penelitian secara keseluruhan bahwa hipotesis H3 didukung data (diterima), hal ini berarti bahwa stress kerja dan

kompensasi terbukti secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun secara bersama-sama. Hasil ini sesuai dengan prediksi awal (hipotesis), bahwa artinya jika stres kerja menurun maka kinerja karyawan akan meingkat. Sebaliknya jika kompensasi meningkat maka kinerja pegawai di Koperasi Karya Usaha Mandiri Sya’riah Cabang Sukabumi akan semakin meningkat pula. Oleh karena itu maka H_0 ditolak atau H_a diterima sehingga menyatakan stres kerja dan kompensasi secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan untuk nilai koefisien determinasi atau *R Square* sebesar 0,585 yang artinya besarnya pengaruh stres kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Koperasi Karya Usaha Mandiri Sya’riah Cabang Sukabumi sebesar 58,5% adapun sisanya 41,5% dipengaruhi oleh variabel bebas lain diluar stres kerja dan kompensasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil penelitian bahwa secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara variabel stres kerja terhadap variabel kinerja karyawan Koperasi Karya Usaha Mandiri Sya’riah Cabang Sukabumi. Keeratan

hubungan antara stres kerja (X_1) dengan kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 0,765, artinya hubungan antara stres kerja (X_1) dengan kinerja karyawan (Y) mempunyai hubungan yang kuat, dan sifat hubungannya + (positif). Hasil (*Standardized Coefficients*), dengan Sig. t sebesar $0,000 < 0,05$ atau nilai t hitung sebesar $3,259 > 1,664$, maka dapat dikatakan bahwa stres kerja (X_1) terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2. Berdasarkan hasil penelitian bahwa secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi terhadap variabel kinerja pegawai Koperasi Karya Usaha Mandiri Sya'riah Cabang Sukabumi. Keeratan hubungan antara Kompensasi (X_2) dengan kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,782. artinya hubungan antara kompensasi (X_2) dengan kinerja karyawan (Y) mempunyai hubungan yang kuat, dan sifat hubungannya + (positif). Hasil (*Standardized Coefficients*), dengan Sig. t sebesar $0,000 < 0,05$ atau nilai t hitung sebesar $3,157 > 1,664$, maka dapat dikatakan bahwa Kompensasi (X_2) terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

3. Terdapat hubungan yang kuat antara stres kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2) dengan kinerja karyawan pada Koperasi Karya Usaha Mandiri Sya'riah Cabang Sukabumi dengan nilai koefesien korelasi atau nilai $r = 0,765$, berdasarkan uji signifikansi, artinya nilai korelasi ini berada diantara $0,60 - 0,799$, sifat hubungan tersebut (+) positif artinya jika stres kerja menurun maka kinerja karyawan akan meingkat. Sebaliknya jika kompensasi meningkat maka kinerja karyawan di Koperasi Karya Usaha Mandiri Sya'riah Cabang Sukabumi akan semakin meningkat pula. Sedangkan besarnya pengaruh stres kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Koperasi Karya Usaha Mandiri Sya'riah Cabang Sukabumi sebesar 58,5% adapun sisanya 41,5% dipengaruhi oleh variabel bebas lain diluar stres kerja dan kompensasi.

Saran

1. Pimpinan dan rekan kerja dihimbau untuk memberikan dukungan sosial kepada karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan, perhatian manajemen terhadap karyawan harus ditingkatkan dan pengawasan yang baik harus sesuai dengan standar struktur organisasi di Koperasi Karya

Usaha Mandiri Sya'riah Cabang Sukabumi. Karena ketiga hal tersebut merupakan salah satu yang dapat menurunkan stres kerja pegawai demi terciptanya kinerja yang baik sehingga karyawan dapat memberikan hasil kerja yang optimal.

2. Manajemen Koperasi Karya Usaha Mandiri Sya'riah Cabang Sukabumi hendaknya lebih memperhatikan kompensasi karyawan dengan cara :
Dalam hal ini karyawan masih merasa pemberian insentif dan fasilitas kerja belum sesuai dengan yang diharapkan, sehingga manajemen harus lebih memperhatikan kewajaran dan kesesuaian dalam pemberian insentif dan fasilitas kerja. Sehingga karyawan merasa puas dan mempunyai semangat dalam bekerja.
3. Melihat dari nilai korelasi dan analisis regresi secara komprehensif yaitu termasuk kedalam kategori kuat tentunya hal ini perlu dipertahankan. Namun demikian masih ada variabel lain yang berhubungan dengan kinerja. Oleh karena itu perlu dilakukan penelitian lanjutan, dengan memasukan variabel-variabel lain selain stres kerja dan kompensasi, sehingga dapat diketahui variabel mana yang memiliki hubungan yang

lebih erat dengan kinerja ini, sehingga lembaga koperasi dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

DAFTAR PUSTAKA

Hasibuan, Malayu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta PT Bumi Aksara

Mangkunegara Prabu, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.

Fauji, Husni. 2013. "*Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja*". Bandung: Universitas Pasundan

Mansoor, M. dkk. (2011). *The Impact of Job Stress on Employee Job Satisfaction A Study on Telecommunication Sector of Pakistan*. Jurnal of Business Studies

Christi, Saeed ul Hasan., Rafiq, M., Rahman, F., Jumani, Nabi Bux., Ajmal, M. (2010). *Impact of Participative Management on Employee Job Satisfaction and Performance in Pakistan*. Vol 10

Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks

Simamora. Bilson 2004. *Panduan Riset Sisial*. Bandung. Unpar Press
Aslihah, N. A. (2015). *Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di Koperasi Syari'ah Binama Semarang* (Doctoral dissertation, UIN Walisongo).