

PENGARUH KOMPENSASI, STRES KERJA, *ENGAGEMENT* KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi Kasus Pada Departemen *Lingking* PT Eka Sandang Duta Prima, Pringapus,
Kabupaten Semarang)

Suratmiati

**Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman
(UNDARIS) Ungaran**

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan, Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan *Engagement* Karyawan terhadap Kinerja Karyawan. Jenis penelitian ini yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif, data yang digunakan adalah data primer data yang diperoleh melalui kuesioner responden Departemen *Lingking* PT Eka Sandang Duta Prima. Sampel ditentukan dengan tehnik *Simple Random Sampling*. Adapun sampel dalam penelitian ini ada 100 sampel dan dianalisis menggunakan software SPSS versi 25. Tehnik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Korelasi dan Uji Regresi. Selanjutnya pengujian Hipotesis menggunakan Koefisien Determinasi, Uji t dan Uji f. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi, Stres Kerja, *Engagement* Karyawan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Secara simultan variabel Kompensasi, Stres Kerja, *Engagement* Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

**Kata Kunci : Pengaruh Kompensasi, Stres Kerja, *Engagement* Karyawan
terhadap Kinerja Karyawan**

A. Latar Belakang Masalah

Kinerja merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya, yang menjadi konsep dalam rangka mendorong keberhasilan perusahaan atau karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan berasal dari lingkungan, tindakan rekan kerja, kebutuhan dan sifat, pengawasan, imbalan eksternal dan internal. Menurut Mangkunegara (2001) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kemampuan Kinerja Karyawan yang baik dapat diukur dari kerja keras, kemampuan diri sendiri yang tinggi, pekerjaan mudah, solidaritas rekan kerja yang tinggi dan pimpinan yang baik. Simamora (2001) bahwa kinerja merupakan salah satu fungsi dasar dari bidang personalia yang pada prinsipnya mencakup aspek kuantitatif dan kualitatif dari pelaksanaan pekerjaan didalam dunia usaha yang berkompetisi, maka karyawan memerlukan kinerja yang tinggi. Pada kenyataannya masih ada kemampuan kinerja yang rendah, upaya yang sedikit, pekerjaan sulit, rekan kerja tidak produktif yang menjadi menurunnya kinerja karyawan yang tidak sesuai dengan aksi yang sebenarnya sangat mempengaruhi Faktor Kompensasi, Stres Kerja, dan *Engagement* Karyawan.

Faktor pertama yang mempengaruhi Kinerja Karyawan adalah Kompensasi. kompensasi merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang bersangkutan atas jasanya dalam

melakukan tugas, kewajiban, dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Hani Handoko (1993) menyatakan bahwa kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Malayu S.P .Hasibuan (2002) kompensasi semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. pendapatan kompensasi ditunjukkan seberapa kemampuan pribadi karyawan dalam bekerja mendapatkan prestasi, dorongan, persaingan antara rekan kerja, hasil yang memuaskan perusahaan. Dalam pekerjaan yang dibebankan kepadanya, dengan adanya karyawan lembur dan yang tidak lembur yang tidak tercapainya target, dan persaingan antar rekan kerja didalam perusahaan.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja. Stres kerja merupakan gangguan mental yang dihadapi seseorang akibat adanya tekanan yang berasal dari dalam maupun dari luar. Perasaan tertekan yang dialami oleh karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Menurut Handoko (2008) stres kerja adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Sementara Munandar (2008) stres kerja dapat berakibat positif (*eustress*) yang diperlukan untuk menghasilkan prestasi yang tinggi, namun pada umumnya stres kerja lebih banyak merugikan diri karyawan maupun perusahaan. stres kerja peraturan yang ketat didalam

perusahaan, berupa jam kerja lama, tambahan jam, persaingan rekan kerja, sehingga tingkat kelelahan fisik juga bertambah pada karyawan. Dalam lingkungan perusahaan masih ditemukan karyawan yang mengalami stres kerja didalam perusahaan yaitu target kerja, dan persaingan rekan kerja.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah *Engagement* Karyawan yang berdampak positif bagi karyawan yang berperilaku positif dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada perusahaan mengenai kinerja. Macey dan Schneider (2008) employee engagement sering dipahami sebagai suatu keadaan psikologis atau efektif (misalnya komitmen, keterikatan) yang mempengaruhi kinerja (misalnya peran kinerja, usaha, perilaku organisasi) atau sikap. Macey dan Schneider (2008) mengatakan bahwa *employee engagement* tidak hanya membuat karyawan memberikan kontribusi lebih, namun juga membuat mereka memiliki loyalitas yang tinggi sehingga mengurangi keinginan untuk meninggalkan perusahaan secara sukarela. Keterikatan adalah kemauan dan kemampuan untuk berkontribusi terhadap keberhasilan perusahaan. Yakni pada kondisi karyawan mau berupaya keras menuntaskan pekerjaannya dan menggunakan segenap pikirannya bahkan sekuat tenaga untuk lembur.

Berdasarkan latar belakang masalah, maka peneliti tertarik mengadakan penelitian Pengaruh Kompensasi, Stres Kerja, *Engagement* Karyawan terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Departemen *Lingking* PT Eka Sandang Duta Prima, Pringapus Kabupaten Semarang.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sejauh mana pengaruh Kompensasi, Stres Kerja, *Engagement* Karyawan terhadap Kinerja Karyawan.

Adakah pengaruh antara Kompensasi, Stres Kerja, *Engagement* Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Departemen *Lingking* PT Eka Sandang Duta Prima.

C. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui apakah Kompensasi, Stres Kerja, *Engagement* Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Departemen *Lingking* PT Eka Sandang Duta Prima.

A. Landasan Teori

1. Kompensasi

Salah satu departemen personalia untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan adalah melalui pemberian kompensasi. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Definisi menurut Mangkunegara (2005) mengatakan kompensasi adalah pemberian upah yang merupakan imbalan, pembayaran untuk pelayanan yang telah diberikan oleh karyawan. Menurut Handoko (2005) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Dari berbagai pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya baik yang berbentuk finansial maupun non finansial agar

karyawan merasa dihargai dalam bekerja.

2. Stres Kerja

Menurut Candra (2012) stres kerja merupakan kondisi mental maupun fisik yang mempengaruhi produktifitas, efektifitas, kesehatan, dan kualitas kerja. Stres kerja muncul bila terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan-tuntutan dari pekerjaannya. Stres merupakan kesenjangan antara kebutuhan individu dengan pemenuhannya dari lingkungan.

3. *Employee Engagement*

Employee Engagement sering dipahami sebagai suatu keadaan psikologis atau efektif (komitmen dan keterikatan), yang membangun kinerja (peran kinerja, perilaku organisasi) atau sikap Macey Schneider (2008). *Employee Engagement* dapat membantu organisasi mencapai misinya, melaksanakan strategi dan menghasilkan hasil bisnis yang penting. Menurut Khan (1990) sebagai upaya dari anggota organisasi untuk meningkatkan diri mereka dengan perannya dipekerjaan.

B. Kerangka Pikir

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat Hani Handoko (1993). Dengan kata lain, jika karyawan semangat kurang dalam bekerja dengan adanya karyawan lembur tidak lembur pada karyawan akan menurun maka akan berpengaruh pada kinerja karyawan.

2. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Handoko (2008) stres kerja adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Dengan kata lain, jika tuntutan fisik dan tugas pada karyawan akan meningkat mengakibatkan kelelahan, maka akan berpengaruh pada kinerja karyawan.

3. Pengaruh *Engagement* Karyawan terhadap Kinerja

Macey dan Schneider (2008) *employee engagement* tidak hanya membuat karyawan memberikan kontribusi lebih, namun juga membuat mereka memiliki tingkat keterikatan yang tinggi pada organisasi, memiliki pemahaman dan kepedulian terhadap lingkungan organisasi. Dengan kata lain, jika kurangnya sikap positif di dalam perusahaan maka akan berpengaruh pada kinerja karyawan

C. Hipotesis

H₁ : Diduga ada pengaruh yang signifikan antara Kompensasi terhadap Kinerja karyawan Departemen *Lingking* PT Eka Sandang Duta Prima

H₂ : Diduga ada pengaruh yang signifikan antara Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Departemen *Lingking* PT EkA Sandang Duta Prima

H₃ : Diduga ada pengaruh yang signifikan antara *Engagement* Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Departemen *Lingking* PT Eka Sandang Duta Prima

H₄ : Diduga ada pengaruh signifikan antara Kompensasi, Stres Kerja, *Engagement* Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Departemen *Lingking* PT Eka Sandang Duta Prima

A. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis, dengan maksud membenarkan atau memperkuat hipotesis dengan harapan pada akhirnya dapat memperkuat teori yang dijadikan pijakan, berkaitan dengan hal tersebut maka jenis penelitian yang digunakan “*Explantory research*” bersifat menjelaskan.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian di PT Eka Sandang Duta Prima Departemen *Lingking* Pringapus, Kabupaten Semarang

C. Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan variabel bebas (*independent variable*) yaitu Kompensasi, Stres Kerja dan *Engagement* Karyawan Dan variabel terikatnya (*dependent variabel*) Kinerja Karyawan

D. Populasi, Sampel dan Tehnik Sampling

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan departemen *lingking* PT Eka Sandang Duta Prima yang berjumlah 204 orang, sedangkan sampelnya 100 sampel yang pengambilannya menggunakan rumus *Slovin* dalam Juliansyah Noor. Tehnik sampling dalam penelitian ini adalah tehnik *Probability sampling*, dalam penelitian menggunakan *Simple Random Sampling*.

E. Jenis Data Penelitian

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini data primer, data yang diperoleh melalui kuesioner, dan menggunakan data kuantitatif.

F. Tehnik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penggunaan kuesioner, dan data dokumentasi karyawan.

G. Tehnik Analisis Data

1. Analisis Kualitatif

Dalam penelitian ini analisa data menggunakan metode statistik untuk menganalisa uji validitas, reliabilitas, uji korelasi, uji regresi, uji t dan uji f agar memperjelas hubungan antar variabel dan dilakukan melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala likert.

2. Analisis Kuantitatif

a. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut Imam Ghozali (2018)

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu Imam Ghozali (2018)

b. Korelasi

1. Korelasi Sederhana

Korelasi sederhana digunakan untuk menguji dua variabel yaitu satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat apakah ada hubungan atau tidak Sujarweni dan Poly Endrayanto (2012)

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Keterangan :

- r_{xy} = Nilai koefisien korelasi
- y = jumlah skor y
- x = jumlah skor x

2. Korelasi Berganda

Korelasi berganda digunakan untuk menguji ada hubungan atau tidak antara dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat Sujarweni dan Poly Endrayanto (2012)

$$r_{y.X_1X_2X_3} = \frac{\sqrt{r^2yx_1 + r^2yx_2 + r^2yx_3 - 2r_{yx_1}r_{yx_2}}}{1 - r^2_{x_1x_2}}$$

Keterangan :

- r_{y.X₁.X₂.X₃} = koefisien korelasi ganda antara variabel X₁.X₂.X₃ secara bersama-sama dengan variabel Y
- r_{yx1} = koefisien korelasi X₁ dengan Y
- r_{yx2} = koefisien korelasi X₂ dengan Y
- r_{yx3} = koefisien korelasi X₃ dengan Y
- r_{x1x2x3} = koefisien korelasi X₁,X₂ dan X₃

c. Regresi

1. Regresi Linier Sederhana

Analisis untuk mengukur besarnya pengaruh antara satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat
 y = a + βx
 y = Variabel terikat (Kinerja Karyawan)
 a = Bilangan konstanta, yaitu Y jika X
 β = Koefisien regresi, yaitu nilai peningkatan atau penurunan variabel Y yang didasarkan variabel X
 X = Variabel bebas (Kompensasi, Stres Kerja dan *Engagement* Karyawan)

2. Regresi Linier Berganda

Analisis untuk mengukur besarnya pengaruh antara satu variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat
 Y = Variabel terikat (Kinerja Karyawan)
 a = Bilangan konstanta
 β_{1,2,3} = Koefisien regresi
 X₁ = Variabel bebas (Kompensasi)
 X₂ = Variabel bebas (Stres Kerja)
 X₃ = Variabel bebas (*Engagement* Karyawan)
 e = Tingkat kesalahan yang diterorir (error)

d. Uji Determinasi (*Ajusted R Square*)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Uji determinasi merupakan sumbangan pengaruh yang diberikan variabel Kompensasi, Stres Kerja, *Engagement* Karyawan terhadap Kinerja Karyawan.

e. Uji Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah satu variabel bebas berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap satu variabel terikat secara parsial (satu-satu) pengujian ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh Kompensasi, Stres Kerja, *Engagement* terhadap Kinerja Karyawan.

- a. Taraf signifikan (α) = 0,05
 - b. Derajat kebebasan = (n-k-1) = (100-3-1)=0,96 sehingga ttabel sebesar 1,984
 - c. Apabila thitung > ttabel maka Ho ditolak dan Ha1 diterima
 - d. Apabila thitung < ttabel maka Ho diterima dan Ha1 ditolak
2. Uji f (Simultan)

Uji f digunakan untuk mengetahui apakah satu variabel bebas dan lebih berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap satu variabel terikat

Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh Kompensasi, Stres Kerja, *Engagement* terhadap Kinerja Karyawan.

Hipotesis Uji f (Simultan)

- 1) H_a : Ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen
- 2) H_o : Tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen

Dasar pengambilan keputusan pengujian adalah :

1. Membandingkan antara F_{hitung} dan T_{tabel}
 - a. Jika $F_{hitung} > T_{tabel}$, maka hipotesis alternatif (H_a) diterima, maka hipotesis nol (H_o) ditolak
 - b. Jika $F_{hitung} < T_{tabel}$, maka hipotesis nol (H_o) diterima, maka hipotesis alternatif (H_a) diterima

Komp				
	1	0,847	0,632	Valid
	2	0,984	0,632	Valid
	3	0,847	0,632	Valid
	4	0,984	0,632	Valid
	5	0,984	0,632	Valid
	6	0,984	0,632	Valid
	7	0,701	0,632	Valid
	8	0,984	0,632	Valid
	9	0,984	0,632	Valid
	10	0,788	0,632	Valid
Stres kerja	1	0,950	0,632	Valid
	2	0,950	0,632	Valid
	3	0,783	0,632	Valid

2. Membandingkan berdasarkan nilai signifikan :

- a. Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka variabel kompensasi, stres kerja, *engagement* karyawan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
- b. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka variabel kompensasi, stres kerja, *engagement* karyawan secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

A. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Setelah melalui proses pengolahan data dengan program SPSS maka diperoleh Uji validitas 10 responden sebagai berikut :

a. Uji Validitas

Dimensi	Item	Rhitung	Rtabel (5%)	Ket
---------	------	---------	-------------	-----

	4	0,793	0,632	Valid	
	5	0,898	0,632	Valid	
	6	0,743	0,632	Valid	
	7	0,898	0,632	Valid	
	8	0,950	0,632	Valid	
	9	0,726	0,632	Valid	
	10	0,950	0,632	Valid	
	<i>Engagement</i>	1	0,691	0,632	Valid
		2	0,812	0,632	Valid
		3	0,812	0,632	Valid
4		0,812	0,632	Valid	
5		0,752	0,632	Valid	
6		0,812	0,632	Valid	

Kinerja K	7	0,748	0,632	Valid
	8	0,748	0,632	Valid
	9	0,944	0,632	Valid
	10	0,629	0,632	Valid
	1	0,881	0,632	Valid
	2	0,881	0,632	Valid
	3	0,762	0,632	Valid
	4	0,968	0,632	Valid
	5	0,968	0,632	Valid
	6	0,691	0,632	Valid
7	0,881	0,632	Valid	
8	0,968	0,632	Valid	
9	0,762	0,632	Valid	
10	0,968	0,632	Valid	

Sumber data primer, 2019

Hasil perhitungan yang dilakukan untuk ke empat variabel penelitian menunjukkan hasil yang baik, karena syarat minimum yang harus dipenuhi agar angket dikatakan valid adalah lebih besar dari 0,632 dan syarat tersebut terpenuhi.

b. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	α	Ket
Komp	0,975	0,60	Reliabel
Stres	0,959	0,60	Reliabel
Engag	0,928	0,60	Reliabel
kinerj	0,964	0,60	Reliabel

Sumber data primer, 2019

Hasil menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai *Cronbach's Alpha* diatas 0,60 sehingga dikatakan reliabel.

3. Korelasi

a. Korelasi Sederhana

Analisis korelasi sederhana (*Bivariate Correlation*) adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara dua variabel dan untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi dengan hasil yang sifatnya kuantitatif.

Correlations					
		KOMP	STRES	ENGGA	KINERJA
KOMP	Pearson Correlation	1	,613	,690	,618
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	100	100	100	100
STRES	Pearson Correlation	,613	1	,793	,625
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	100	100	100	100
ENGAGE	Pearson Correlation	,690	,793	1	,825
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	100	100	100	100
KINERJA	Pearson Correlation	,618	,625	,825	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,000
	N	100	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari hasil penelitian diatas diketahui bahwa semua variabel mempunyai hasil nilai yang positif, maka dapat disimpulkan hubungan antara dua variabel bersifat searah.

b. Korelasi Berganda

Korelasi berganda adalah analisis yang digunakan untuk mencari keeratan hubungan secara simultan antara dua atau lebih variabel bebas dan variabel terikat, serta untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,830	,689	,679	2,412	,689	70,840	3	96	,000

a. Predictors: (Constant), ENGAGEMENT.K, KOMPENSASI, STRES.K

Berdasarkan tabel diatas didapatkan hasil perhitungan koefisien korelasi berganda sebesar 0,689 yang artinya bahwa variabel kompensasi, stres kerja, *engagement* karyawan memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat disimpulkan berdasarkan tabel interval koefisien yaitu terletak diantara 0,60-0,799 (bernilai positif)

3. Regresi

a. Regresi Linier Sederhana Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,912	3,422		4,942	,000
	KOMPENSASI	,608	,078	,618	7,781	,000

a. Dependent Variable: KINERJA.K

Berdasarkan tabel diatas, maka diperoleh persamaan regresi sederhana variabel Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan, maka diperoleh persamaan regresi $Y = 16,912 + 0,608X_1$

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17,293	3,316		5,216	,000
	STRES.K	,604	,076	,625	7,917	,000

a. Dependent Variable: KINERJA.K

Berdasarkan tabel diatas, maka diperoleh persamaan regresi sederhana variabel Stres Kerja terhadap Kinerja

Karyawan, maka diperoleh persamaan regresi $Y = 17,293 + 0,604X_2$

a. Pengaruh *Engagement* Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,835	2,541		2,689	,008
	ENGAGEMENT	,858	,059	,825	14,457	,000

a. Dependent Variable: KINERJA.K

Berdasarkan tabel diatas, maka diperoleh persamaan regresi sederhana variabel *Engagement* Karyawan terhadap Kinerja Karyawan, maka diperoleh persamaan regresi $Y = 6,835 + 0,858X_3$

b. Regresi Linier Berganda Hasil Uji regresi linier berganda sebagai berikut :

Correlations					
		KOMP	STRES	ENGGA	KINERJA
KOMP	Pearson Correlation	1	,613	,690	,618
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	100	100	100	100
STRES	Pearson Correlation	,613	1	,793	,625
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	100	100	100	100
ENGAGE	Pearson Correlation	,690	,793	1	,825
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	100	100	100	100
KINERJA	Pearson Correlation	,618	,625	,825	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,000
	N	100	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel diatas maka persamaan regresi yang dihasilkan secara simultan adalah sebagai berikut :
 $Y = 3,109 + 0,206X_1 + 0,229X_2 + 0,508X_3 + e$
 Dari hasil penelitian diatas diketahui bahwa Kompensasi, Stres Kerja,

Engagement Karyawan terhadap Kinerja Karyawan bernilai positif.

4. Uji Determinasi

Uji determinasi merupakan sumbangan pengaruh yang diberikan variabel Kompensasi (X1), Stres Kerja (X2), *Engagement* Karyawan (X3) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Hasil uji determinasi sebagai berikut :

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,830 ^a	,689	,679	2,412
a. Predictors: (Constant), ENGAGEMENT.K, KOMPENSASI, STRES.K				

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,679. Artinya bahwa pengaruh Kompensasi, Stres Kerja, *Engagement* Karyawan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 67,9 % sedangkan sisanya 3,21 % (100%-67,9) diterangkan oleh variabel bebas lainnya yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

5. Uji Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel Kompensasi, Stres Kerja, *Engagement* Karyawan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Hasil uji t ditunjukkan sebagai berikut :

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,109	4,928		,631	,530
	KOMPENSASI	,206	,095	,165	2,164	,033

STRES.K	,229	,071	,277	3,211	,002
ENGAGEMENT.K	,508	,100	,443	5,081	,000
a. Dependent Variable: KINERJA.K					

Hasil uji t variabel Kompensasi menghasilkan nilai thitung sebesar (2,164) > ttabel (1,984) nilai dan signifikan (0,033 < 0,05) yang artinya bahwa Ha1 diterima dan Ho ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa Ha1 Kompensasi diduga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Variabel Stres Kerja menghasilkan thitung sebesar (3,211) > ttabel (1,984) nilai dan signifikan (0,002 < 0,05) yang artinya bahwa Ha2 diterima dan Ho ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa Ha2 Stres Kerja diduga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Variabel *Engagement* Karyawan menghasilkan nilai thitung sebesar (5,081) > ttabel (1,984) nilai dan signifikan (0,000 < 0,05) yang artinya bahwa Ha3 diterima dan Ho ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa Ha3 *Engagement* Karyawan diduga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

b. Uji f (Simultan)

Uji hipotesis secara simultan dilakukan dengan uji f, yaitu untuk menguji sejauh mana pengaruh variabel Kompensasi, Stres Kerja, *Engagement* Karyawan terhadap variabel Kinerja Karyawan secara bersama-sama pada tingkat signifikan 0,05 dan derajat kebebasan $df_1=k-1$, $df_2=n-k-1$ sehingga diketahui ftabel sebesar 2,70. Hasil uji f dapat dilihat pada tabel berikut :

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	360,803	3	120,268	27,154	,000 ^b
	Residual	425,197	96	4,429		
	Total	786,000	96			

a. Dependent Variable: KINERJA.K
b. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, STRES, ENGAGEMENT,

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan hasil uji f memiliki nilai fhitung sebesar 27,154 > ftabel sebesar 2,70 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05, maka disimpulkan bahwa variabel Kompensasi, Stres Kerja, *Engagement* Karyawan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan pada Departemen *Lingking* PT Eka Sandang Duta Prima.

Kesimpulan dan Saran

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi, Stres Kerja, *Engagement* Karyawan secara Parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan. Secara Simultan variabel Kompensasi, Stres

Kerja, *Engagement* Karyawan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Saran

1. Kompensasi penting bagi karyawan, maka kompensasi harus diperhatikan oleh perusahaan. perusahaan sebaiknya memperhatikan keadilan individual, eksternal dan internal agar kompensasi berjalan dengan baik diperusahaan.
2. Untuk mengurangi stres kerja karyawan, sebaiknya karyawan menggunakan waktu istirahat dengan efektif, membuat tempat kerja nyaman. Sehingga mengurangi stres kerja.
3. Sering-sering mengadakan *employee gathering* dengan adanya kegiatan tersebut akan menciptakan suasana yang kondusif dalam bekerja

Daftar Pustaka

Anguinis, Herman (2009). *Performance Management* (2nd ed). New Jersey. Person Education.

Blogger-
viens.blogspot.com/2013/01/kompensasi.

Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Erlangga

Candra, J. *Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja PT. Lie Fung Surabaya*. Jurnal, 2012. Surabaya : Universitas Surabaya

Gallup (2006). "Gallup Study: engaged employees inspire

company innovation: national survey finds that passionate workers are most likely to drive organisations forward', *the Gallup Management Journal*,

Hani Handoko. 1993. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta : BPFE

Handoko, T. H. 2005. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE

Handoko, T. H. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE

- Handoko, T . H. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPF
- Hasibuan, H. Malayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi Kedua, Penerbit BPF-UGM, Yogyakarta.
- [Http://docplayer.info//2012//skripsiemployee engagement.](http://docplayer.info//2012//skripsiemployee%20engagement)
- [Http://khoyunitapublish.wordpress.com/2013](http://khoyunitapublish.wordpress.com/2013)
- [Http://www.cermati.com//2014](http://www.cermati.com//2014)
- Imam Ghozali. 2018, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM*
- Mangkunegara. Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2005). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Macey W.H and Schneider B. 2008. *The meaning of Employee Engagement*. Industrial and Organizational Psychology, 1
- SPSS 25, Edisi Kesembilan. Semarang : Penerbit Undip.
- Juliansyah Noor. (2011). *Metode Penelitian*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta: penerbit Kencana Prenada Media Grup.
- Juniarari.blogspot.com/2011//kompensi
- Kahn,W .A. (1990). Psychological conditions of personal *engagement and disengagement at work*, *Academy of Management Journal*, 33, 692-724
- Larasati.cute.blogspot.com//2017
- McBain. (2007). The Practice of Engagement: Research Into Current Employee Engagement Practice. *Strategic HR Review*, Vol. 6, Iss: 6, 16-19.
- Mardiana T. 2001. Studi Empiris *Stressor terhadap Kinerja* Jurnal Siasat Bisnis (JSB). Vol.II, No.6
- Munandar Ashar Sunyoto, 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : Universitas Indonesia
- Misbahuddin dan Iqbal Hasan. 2014. *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*, Edisi Kedua. Cetakan Kedua. Jakarta : Penerbit PT Bumi Aksara.
- Munandar, A. S. 2008. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta. Penerbit Universitas Indonesia
- Nawawi, H. (2001). *Sumber Daya Manusia*. Cet. Ke-4. Yogyakarta. Gajah Madha. University press.

- Nawawi, H. (2006). *Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gajah Madha University Press
- Ologbo, Andrew C and Saudah Sofian. (2013). Individual and Organizational Factors of Employee Engagement Work Outcomes. *Internasional Journal of Behavioral Sciences*. Vol.3, No 3 : March 2013
- Penggabean, Mutiara S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Jakarta :Ghalia Indonesia.
- Rahayu, Vebriana Tri, dkk, (2013), Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, Vol, 1, Februari.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktek*. Jakarta Rajawali Pers.
- Rivai, Veithzal. 2006. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Gramedia
- Robinson, D. Perryman, S. and Hayday, S. (2004). *The Drivers of Employee Egagement*. Brighton, Institution for Employment Studies.
- Schaufeli, W.B, Salanova, M. Gonzalez-Roma, V, & Bakker, A.B. (2002). The measurement of engagement and burnout. A two sample confirmatory factor analytic approach.
- Schaufeli, W .B. dan Bakker, A.B. (2004). "Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sampel study." *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-31
- Schaufeli, W.B., Bakker, A.B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire:A cross-national study. *Educational and Psychological Measurment*, 66(4), 701-716.
- Sedamaryanti. (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cet. Ke-5. Jakarta: PT Refika Aditama.
- Saedamayanti, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Mandar Maju, Bandung
- Simamora, Henry, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bagian Penerbitan STIE YKPN Yogyakarta.
- Simamora, Henry, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bagian Penerbitan STIE YKPN Yogyakarta.
- Singarimbun, Masri, (1992), *Metode Penelitian Survei*, PT Pustaka LP3ES, Jakarta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Manajemen*. Cetakan Keempat. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Wiratna Sujarweni dan Poly Endrayanto. (2012). *Statistika untuk Penelitian*. Edisis Pertama. Cetakan Pertama. Yogyakarta : Penerbit Graha Ilmu.