

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Analisis Deskriptif**

Objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pekerja yang melewati Jalur Ciledug Raya saat berangkat dan pulang kerja. Selama pengumpulan data melalui kuesioner dilakukan dengan menyebarkan Google Form yang disebarkan melalui media sosial seperti Whatsapp dan Instagram, khususnya akun @info\_ciledug dan @kabarciledug. Dengan teknik pengambilan sampel yang digunakan, maka diperlukan sebanyak 110 responden yang dapat digunakan dalam penelitian untuk mengolah data. Peneliti memerlukan pengumpulan data terhadap jumlah data yang didapatkan agar mengetahui apakah responden memenuhi kriteria yang diinginkan. Setelah melewati pengumpulan data bahwa 110 responden dapat digunakan untuk diuji validitasnya.

Berdasarkan jumlah jawaban responden yang sudah terkumpul melalui kuesioner yang disebarkan secara *online*, dapat diketahui bahwa karakteristik dari setiap responden mengenai jenis kelamin, usia, pekerjaan, dan penghasilan. Penggolongan yang dilakukan kepada responden dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara jelas dan akurat tentang gambaran responden sebagai objek penelitian.

##### **4.1.1 Karakteristik Responden**

Hasil yang telah dicapai dari 110 responden yang telah mengisi kuesioner penelitian ini, dengan jumlah item pernyataan sebesar 22 item. Kuesioner ini disebarkan dengan menggunakan Google Form, dengan karakteristik responden, sebagai berikut:

1. Pekerja
2. Berusia lebih dari 17 tahun
3. Melewati jalur Ciledug Raya saat berangkat dan pulang kerja

Berdasarkan penyebaran kuesioner yang telah dilakukan oleh peneliti yang ditunjukkan untuk 110 responden, dengan demikian telah didapatkan hasil data tentang karakteristik responden, sebagai berikut:

#### 4.1.2 Jenis Kelamin

**Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Frequency</b>	<b>Percent</b>
Laki-laki	73	80.3%
Perempuan	37	19.7%
<b>Total</b>	<b>110</b>	<b>100.0%</b>

*Sumber: Olah Data Peneliti, 2025*

Tabel 4.1 menunjukkan distribusi responden berdasarkan jenis kelamin yang menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah laki-laki. Jumlahnya jauh lebih dominan dibandingkan perempuan, yang hanya mencakup sebagian kecil dari total responden. Komposisi ini dapat mencerminkan kondisi lapangan bahwa pekerja yang melewati Jalur Ciledug Raya cenderung didominasi oleh laki-laki. Hal ini bisa disebabkan oleh beberapa faktor, seperti jenis pekerjaan yang lebih banyak melibatkan laki-laki, pola mobilitas kerja yang berbeda antara laki-laki dan perempuan, atau preferensi moda transportasi yang digunakan. Dominasi laki-laki dalam responden juga dapat memengaruhi hasil analisis terkait stres dan kinerja, mengingat potensi perbedaan pengalaman perjalanan harian antara laki-laki dan perempuan. Oleh karena itu, penting untuk mempertimbangkan dimensi gender dalam menafsirkan temuan penelitian secara keseluruhan.

Selain itu, dominasi responden laki-laki ini juga berpotensi memengaruhi cara pandang terhadap stres perjalanan dan kebutuhan akan kompensasi. Laki-laki mungkin lebih terbiasa menghadapi perjalanan jauh atau kondisi lalu lintas padat karena pekerjaan mereka lebih menuntut kehadiran fisik setiap hari. Sementara perempuan, yang persentasenya jauh lebih kecil, kemungkinan memiliki pengaturan kerja yang berbeda, misalnya, lebih banyak yang bekerja dari rumah, memiliki pekerjaan yang dekat dari tempat tinggal, atau memilih transportasi yang lebih nyaman.

### 4.1.3 Usia

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Kelompok Usia	Frequency	Percent
17 – 25 tahun	46	41.8%
26 – 35 tahun	49	44.5%
36 – 45 tahun	12	10.9%
46 – 55 tahun	3	2.7%
<b>Total</b>	<b>110</b>	<b>100.0%</b>

*Sumber: Olah Data Peneliti, 2025*

Distribusi usia responden menunjukkan bahwa sebagian besar peserta dalam penelitian ini berasal dari kelompok usia produktif awal, yaitu antara 17–35 tahun. Dua kelompok usia ini mendominasi total responden, dengan porsi lebih dari 80%. Hal ini menunjukkan bahwa responden mayoritas adalah pekerja muda, yang biasanya berada pada fase awal hingga pertengahan karier, di mana tuntutan pekerjaan dan tingkat mobilitas masih sangat tinggi.

Kelompok usia ini umumnya memiliki intensitas perjalanan yang lebih rutin dan cenderung lebih sering menggunakan jalur padat seperti Ciledug Raya karena mereka bekerja secara aktif di sektor-sektor yang menuntut kehadiran fisik di tempat kerja. Oleh karena itu, mereka lebih rentan terhadap stres perjalanan dan tekanan lalu lintas harian, yang pada gilirannya dapat berdampak pada kinerja mereka di tempat kerja. Sementara itu, responden berusia 36–45 tahun hanya berjumlah 12 orang (10,9%), dan kelompok usia 46–55 tahun bahkan hanya 3 orang (2,7%). Jumlah responden yang lebih kecil pada rentang usia lebih tua bisa menunjukkan bahwa mereka mungkin memiliki fleksibilitas kerja yang lebih tinggi, bekerja lebih dekat dari rumah, atau bahkan sudah tidak lagi menghadapi rutinitas harian melewati jalur padat seperti Ciledug Raya.

Komposisi usia ini penting untuk dianalisis lebih lanjut, karena persepsi terhadap stres dan pengaruh kemacetan kemungkinan berbeda antar kelompok usia, terutama dalam kaitannya dengan daya tahan fisik, tingkat kesabaran, dan ekspektasi terhadap lingkungan kerja.

#### 4.1.4 Pekerjaan

Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pekerjaan

Jenis Pekerjaan	Frekuensi	Persentase (%)
Pegawai Swasta	88	80%
Pegawai Negeri	17	15,4%
Lainnya	5	4,6%
<b>Total</b>	<b>110</b>	<b>100%</b>

Sumber: Olah Data Peneliti, 2025

Tabel 4.3 memperlihatkan Sebagian besar responden dalam penelitian ini berasal dari kalangan pegawai swasta. Jumlahnya mendominasi secara signifikan dibandingkan dengan kelompok pegawai negeri maupun responden dengan jenis pekerjaan lainnya. Hal ini mencerminkan bahwa pekerja sektor swasta merupakan kelompok yang paling aktif atau paling terdampak oleh kondisi perjalanan harian di Jalur Ciledug Raya.

Pegawai swasta umumnya memiliki tuntutan jam kerja yang ketat dan kurang fleksibel, sehingga kemungkinan besar mereka harus menempuh perjalanan pada jam-jam sibuk. Akibatnya, mereka lebih berisiko mengalami stres perjalanan dan tekanan kerja yang lebih tinggi. Di sisi lain, pegawai negeri yang jumlahnya jauh lebih sedikit mungkin memiliki jam kerja yang lebih stabil atau kemudahan dalam hal lokasi kerja, sehingga tidak semua harus melewati jalur yang padat setiap hari.

Kategori "lainnya" yang mencakup pekerjaan pekerjaan di luar dua kategori utama, seperti pekerja lepas, sopir, atau profesi informal lainnya, jumlahnya sangat kecil. Namun, kehadiran mereka tetap relevan untuk menunjukkan bahwa dampak kemacetan di jalur tersebut tidak terbatas pada pekerjaan formal, melainkan juga dirasakan oleh berbagai jenis profesi yang menuntut mobilitas tinggi.

Dominasi pekerja swasta dalam data ini menunjukkan bahwa strategi pengelolaan stres maupun pemberian kompensasi yang layak sebaiknya diarahkan untuk menjawab kebutuhan kelompok ini. Perusahaan-perusahaan swasta yang mempekerjakan mereka bisa menjadikan hasil penelitian ini sebagai landasan untuk menyesuaikan kebijakan kerja, termasuk pemberian waktu kerja fleksibel atau insentif transportasi sebagai upaya menjaga produktivitas karyawan.

#### 4.1.5 Pendapatan

Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan

Rentang Penghasilan	Frekuensi	Persentase (%)
< Rp 3.000.000	30	27,3%
Rp 3.000.001 – Rp 5.000.000	28	25,5%
Rp 5.000.001 – Rp 7.000.000	30	27,3%
Rp 7.000.001 – Rp 10.000.000	18	16,4%
> Rp 10.000.001	4	3,6%
<b>Total</b>	<b>110</b>	<b>100%</b>

Sumber: Olah Data Peneliti, 2025

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa mayoritas responden berada dalam kelompok penghasilan menengah ke bawah. Dua kelompok pendapatan terbanyak adalah responden dengan penghasilan di bawah Rp 3.000.000 (27,3%) dan antara Rp 5.000.001 – Rp 7.000.000 (27,3%), diikuti oleh kelompok Rp 3.000.001 – Rp 5.000.000 sebanyak 25,5%. Artinya, hampir 80% responden memiliki penghasilan di bawah Rp 7 juta per bulan.

Distribusi ini mencerminkan bahwa sebagian besar responden mungkin termasuk dalam kategori pekerja dengan penghasilan pas-pasan hingga menengah, yang berpotensi merasakan beban tambahan ketika menghadapi kemacetan, baik dari segi biaya transportasi maupun waktu tempuh yang tidak produktif. Bagi kelompok dengan penghasilan rendah (< Rp 3 juta), kemacetan dapat memperburuk tekanan finansial, karena waktu dan energi yang terbuang dalam perjalanan belum tentu sebanding dengan imbal hasil yang diterima.

Sebaliknya, kelompok dengan penghasilan tinggi, yaitu mereka yang berpendapatan lebih dari Rp 10.000.001, hanya mencakup 3,6% dari total responden. Kelompok ini mungkin memiliki akses terhadap sarana transportasi yang lebih nyaman atau fleksibel, seperti kendaraan pribadi dengan pengemudi atau jadwal kerja yang lebih fleksibel, sehingga dampak kemacetan terhadap stres atau kinerja bisa jadi lebih minimal.

Dengan demikian, data ini mengindikasikan pentingnya mempertimbangkan faktor ekonomi dalam memahami persepsi stres dan produktivitas kerja, terutama

bagi mereka yang bekerja keras di tengah tekanan kemacetan namun memiliki penghasilan terbatas.

## 4.2 Hasil Analisis

### 4.2.1 Analisis Deskriptif

Tabel 4.5 Analisis Deskriptif Variabel Stres (X1)

Descriptive Statistics					
	N	Min	Max	Mean	Std. Dev
X1.1	110	1	4	2,87	0,889
X1.2	110	1	4	2,81	0,883
X1.3	110	1	4	2,85	0,890
X1.4	110	1	4	2,73	0,898
X1.5	110	1	4	2,85	0,966
X1.6	110	1	4	2,72	0,900

Sumber: Olah Data Peneliti, 2025

Tabel 4.5 menunjukkan deskripsi statistik untuk variabel stres, dengan skor rata-rata antar indikator berkisar antara 2,72 hingga 2,87, yang berada pada kategori sedang dalam skala pengukuran 1 sampai 4. Kategori sedang ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden mengalami stres kerja dalam tingkat yang cukup terasa, meskipun belum mencapai kategori tinggi atau ekstrem.

Nilai rata-rata tertinggi ditunjukkan oleh indikator X1.1, yaitu sebesar 2,87, diikuti oleh X1.3 dan X1.5 dengan nilai rata-rata 2,85. Hal ini menunjukkan bahwa responden menganggap aspek-aspek yang diukur oleh ketiga indikator ini sebagai sumber tekanan yang paling dominan dalam pengalaman kerja mereka. Skor ini mencerminkan persepsi yang cukup konsisten bahwa kondisi-kondisi tertentu dalam pekerjaan atau perjalanan harian mereka memang memberikan tekanan psikologis yang nyata.

Sebaliknya, indikator dengan rata-rata terendah adalah X1.6, yaitu sebesar 2,72. Meskipun masih dalam kategori sedang, nilai ini menunjukkan bahwa aspek yang diukur oleh indikator tersebut dianggap relatif kurang memberikan tekanan dibanding indikator lainnya. Artinya, responden cenderung lebih toleran atau tidak terlalu terpengaruh oleh elemen tersebut dalam konteks stres kerja.

Secara keseluruhan, rata-rata yang berada di rentang tengah ini mengindikasikan bahwa responden tidak sepenuhnya bebas dari tekanan, tetapi juga tidak dalam kondisi stres berat. Ini dapat mencerminkan bahwa tekanan dalam pekerjaan dan perjalanan sehari-hari merupakan hal yang umum terjadi, namun sebagian besar karyawan masih dapat mengelolanya dengan cukup baik dalam konteks pekerjaan mereka di sekitar Jalur Ciledug Raya.

**Tabel 4.6 Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi (X2)**

Descriptive Statistics					
	N	Min	Max	Mean	Std. Dev
<b>X2.1</b>	110	1	4	2,91	0,941
<b>X2.2</b>	110	1	4	2,74	0,885
<b>X2.3</b>	110	1	4	2,85	0,826
<b>X2.4</b>	110	1	4	2,83	0,887
<b>X2.5</b>	110	1	4	2,85	0,848
<b>X2.6</b>	110	1	4	2,83	0,927

*Sumber: Olah Data Peneliti, 2025*

Tabel 4.6 menunjukkan deskripsi statistik untuk variabel kompensasi, yang terdiri dari enam indikator. Rata-rata skor tiap indikator berada dalam rentang 2,74 hingga 2,91, yang termasuk dalam kategori sedang pada skala pengukuran 1 sampai 4. Kategori ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden memiliki persepsi yang cukup positif terhadap kompensasi yang diterima, meskipun belum pada tingkat yang sangat tinggi atau memuaskan sepenuhnya.

Nilai rata-rata tertinggi terdapat pada indikator X2.1, dengan skor 2,91. Hal ini menunjukkan bahwa responden menilai aspek kompensasi yang diukur oleh indikator ini sebagai bagian paling kuat atau paling terpenuhi dalam sistem kompensasi yang mereka rasakan. Artinya, elemen tersebut dianggap sebagai bentuk kompensasi yang paling realistis dan paling dirasakan manfaatnya oleh para pekerja.

Sementara itu, nilai rata-rata terendah ditunjukkan oleh indikator X2.2, yaitu sebesar 2,74. Skor ini masih berada pada kategori sedang, namun lebih rendah dibanding indikator lainnya. Hal ini mengindikasikan bahwa aspek kompensasi

yang diukur oleh indikator X2.2 masih kurang optimal dirasakan oleh responden, atau belum sepenuhnya sesuai dengan harapan mereka.

Secara keseluruhan, data ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diterima oleh responden cukup memadai, namun masih ada ruang untuk perbaikan, khususnya pada aspek-aspek tertentu. Temuan ini penting untuk perusahaan dalam merancang strategi kompensasi yang lebih merata dan menyeluruh agar dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan secara keseluruhan.

**Tabel 4.7 Analisis Deskriptif Variabel Stres (Y)**

Descriptive Statistics					
	N	Min	Max	Mean	Std. Dev
Y.1	110	1	4	2,95	0,876
Y.2	110	1	4	2,86	0,862
Y.3	110	1	4	2,95	0,850
Y.4	110	1	4	2,85	0,911
Y.5	110	1	4	2,95	0,799
Y.6	110	1	4	2,85	0,947
Y.7	110	1	4	2,92	0,879
7.8	110	1	4	2,82	0,880
Y.9	110	1	4	2,87	0,879
Y.10	110	1	4	2,85	0,855

*Sumber: Olah Data Peneliti, 2025*

Tabel 4.7 menunjukkan deskripsi statistik untuk variabel kinerja karyawan, yang diukur melalui sepuluh indikator. Rata-rata skor indikator berada pada rentang 2,82 hingga 2,95, yang berada dalam kategori sedang pada skala pengukuran 1 sampai 4. Kategori ini menunjukkan bahwa secara umum, responden memiliki persepsi cukup baik terhadap kinerja mereka sendiri, meskipun masih belum mencapai tingkat kinerja yang optimal atau sangat tinggi.

Nilai rata-rata tertinggi tercatat pada tiga indikator, yaitu Y.1, Y.3, dan Y.5, yang masing-masing memiliki skor rata-rata 2,95. Hal ini menunjukkan bahwa aspek-aspek yang diukur oleh ketiga indikator ini dianggap sebagai komponen yang

paling positif dan paling konsisten dalam mencerminkan kinerja karyawan. Kemungkinan besar indikator-indikator tersebut berkaitan dengan tugas inti atau kompetensi utama yang dianggap penting dan sering dilakukan oleh para responden dalam pekerjaan mereka sehari-hari.

Sebaliknya, skor rata-rata terendah terdapat pada indikator Y.8, dengan nilai 2,82. Meskipun masih dalam kategori sedang, nilai ini menunjukkan bahwa aspek yang diukur oleh indikator tersebut dinilai paling lemah atau paling kurang terpenuhi dibanding indikator lainnya. Hal ini bisa menjadi bahan evaluasi dalam pengembangan kinerja, karena mengindikasikan adanya area kerja yang membutuhkan perhatian lebih lanjut.

Secara keseluruhan, skor rata-rata yang relatif seimbang antar indikator menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap kinerja mereka cukup konsisten, dan berada dalam tingkat menengah. Temuan ini mengindikasikan bahwa mayoritas responden telah menunjukkan performa kerja yang cukup baik, namun masih memiliki peluang untuk ditingkatkan melalui perbaikan kondisi kerja, pengelolaan stres, dan pemberian kompensasi yang lebih optimal.

#### **4.2.2 Uji Validitas**

Uji validitas terhadap akurasi instrumen pengukur sangat penting untuk memastikan bahwa instrumen tersebut dapat secara efektif menangkap konsep yang berkaitan dengan gejala atau kejadian yang sedang diamati. Dalam rangka menilai validitas konstruksi, diperlukan perhitungan koefisien korelasi antara setiap ukuran validitas yang ada dan skor total yang diperoleh. Proses korelasi ini dilakukan dengan mempertimbangkan jumlah total item yang ada, menggunakan perangkat lunak SPSS versi 27.

Selanjutnya, evaluasi kevalidan instrumen dilakukan melalui uji signifikansi, di mana koefisien korelasi yang diestimasi dibandingkan dengan nilai kritis yang terdapat dalam tabel. Derajat kebebasan (df) dalam analisis ini dihitung dengan rumus  $(df) = n - 2$ , sehingga dalam konteks penelitian ini, df diperoleh sebesar 108 dari total 110 responden yang berpartisipasi. Tingkat signifikansi yang digunakan adalah alpha 0,05, yang sesuai dengan nilai kritis sebesar 0.1576 yang tercantum dalam tabel korelasi.

Setiap kolom pernyataan yang telah direvisi ditampilkan untuk setiap item yang diuji. Apabila hasil analisis menunjukkan adanya hubungan positif antara nilai kritis dan koefisien korelasi yang diperoleh, maka pernyataan tersebut dapat dinyatakan sebagai valid. Dengan demikian, proses ini bertujuan untuk memastikan bahwa instrumen pengukur yang digunakan dalam penelitian ini memiliki validitas yang memadai untuk menggambarkan fenomena yang diteliti.

**Tabel 4.8 Uji Validitas Variabel Stres (X1)**

No	Variabel	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	X1.1	0.879	0.1576	<b>Valid</b>
2	X1.2	0.837	0.1576	<b>Valid</b>
3	X1.3	0.869	0.1576	<b>Valid</b>
4	X1.4	0.861	0.1576	<b>Valid</b>
5	X1.5	0.892	0.1576	<b>Valid</b>
6	X1.6	0.886	0.1576	<b>Valid</b>

*Sumber: Olah Data Peneliti, 2025*

Pada tabel uji validitas variabel Stres (X1) terlihat bahwa nilai *Corrected Item-Total Correlation* untuk setiap item pernyataan memiliki nilai r hitung > r tabel (0,1576). Dengan demikian, seluruh item pada variabel X1 dinyatakan valid karena memenuhi syarat r hitung lebih besar dari r tabel. Maka hipotesis diterima, yang berarti semua item pernyataan dapat digunakan sebagai instrumen dalam penelitian ini.

**Tabel 4.9 Uji Validitas Variabel Kompensasi (X2)**

No	Variabel	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	X2.1	0.865	0.1576	<b>Valid</b>
2	X2.2	0.905	0.1576	<b>Valid</b>
3	X2.3	0.852	0.1576	<b>Valid</b>
4	X2.4	0.876	0.1576	<b>Valid</b>
5	X2.5	0.858	0.1576	<b>Valid</b>
6	X2.6	0.909	0.1576	<b>Valid</b>

*Sumber: Olah Data Peneliti, 2025*

Pada tabel uji validitas variabel Kompensasi (X2) terlihat bahwa nilai *Corrected Item-Total Correlation* dari setiap item pernyataan menunjukkan bahwa  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (0,1576). Dengan hasil tersebut, seluruh item dalam variabel X2 dinyatakan valid, karena nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel. Maka hipotesis diterima, artinya semua item pernyataan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

**Tabel 4.10 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

No	Variabel	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	Y.1	0.893	0.1576	<b>Valid</b>
2	Y.2	0.867	0.1576	<b>Valid</b>
3	Y.3	0.860	0.1576	<b>Valid</b>
4	Y.4	0.874	0.1576	<b>Valid</b>
5	Y.5	0.854	0.1576	<b>Valid</b>
6	Y.6	0.897	0.1576	<b>Valid</b>
7	Y.7	0.879	0.1576	<b>Valid</b>
8	Y.8	0.830	0.1576	<b>Valid</b>
9	Y.9	0.844	0.1576	<b>Valid</b>
10	Y.10	0.875	0.1576	<b>Valid</b>

*Sumber: Olah Data Peneliti, 2025*

Berdasarkan tabel uji validitas untuk variabel Kinerja Karyawan (Y), diketahui bahwa nilai *Corrected Item-Total Correlation* dari seluruh item pernyataan menunjukkan bahwa  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (0,1576). Dengan demikian, seluruh item pada variabel Y dinyatakan valid karena  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel. Maka hipotesis diterima dan setiap item pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan dapat digunakan sebagai instrumen dalam penelitian ini.

#### 4.2.3 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas instrumen dapat dilakukan dengan menganalisis nilai koefisien *Cronbach's Alpha* untuk setiap variabel yang diteliti. *Cronbach's Alpha* merupakan indikator statistik yang digunakan untuk menilai konsistensi internal serta keandalan item-item yang terdapat dalam instrumen penelitian. Oleh karena

itu, instrumen yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel dapat dianggap dapat dipercaya jika nilai *Cronbach's Alpha* yang diperoleh mencapai atau melebihi ambang batas 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa item-item dalam instrumen tersebut memiliki tingkat konsistensi yang memadai, sehingga dapat diandalkan dalam pengukuran variabel yang dimaksud.

**Tabel 4.11 Uji Reliabilitas Variabel Stres (X1)**

<b>Reliability Statistics</b>	
<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>N of Items</b>
0.843	6

*Sumber: Olah Data Peneliti, 2025*

Hasil uji reliabilitas pada variabel Sress (X1) menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* adalah sebesar 0,843 dengan jumlah item pernyataan sebanyak 6. Nilai ini jauh di atas batas minimal 0,60 yang menunjukkan reliabilitas yang baik. Maka, dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel X1 adalah reliabel dan layak digunakan dalam penelitian ini.

**Tabel 4.12 Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi (X2)**

<b>Reliability Statistics</b>	
<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>N of Items</b>
0.871	6

*Sumber: Olah Data Peneliti, 2025*

Hasil uji reliabilitas untuk variabel Kompensasi (X2) menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.871, yang juga melebihi standar minimal 0.60. Dengan jumlah item pernyataan sebanyak 6, hal ini menunjukkan bahwa instrumen untuk variabel X2 tergolong sangat reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian.

**Tabel 4.13 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

<b>Reliability Statistics</b>	
<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>N of Items</b>
0.772	10

*Sumber: Olah Data Peneliti, 2025*

Hasil uji reliabilitas untuk variabel Kinerja Karyawan (Y), nilai *Cronbach's Alpha* diperoleh sebesar 0.772 dengan jumlah item pernyataan sebanyak 10. Nilai ini menunjukkan tingkat reliabilitas yang sangat tinggi. Maka, dapat disimpulkan bahwa instrumen pengukuran variabel Y adalah sangat reliabel dan dapat digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa instrumen-instrumen penelitian ini reliabel, artinya dapat digunakan secara konsisten untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian.

#### 4.2.4 Uji Asumsi Klasik

##### 4.2.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan langkah penting dalam penelitian yang bertujuan untuk menguji asumsi bahwa data dari setiap variabel yang diteliti harus mengikuti distribusi normal. Tujuan utama dari uji normalitas adalah untuk menentukan apakah data yang diperoleh dalam penelitian ini memenuhi kriteria distribusi normal. Dalam penelitian ini, evaluasi normalitas data dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Uji ini berfungsi untuk menguji signifikansi residu yang dihasilkan dari analisis yang dilakukan.

Purwanza et al. (2022) menjelaskan bahwa dalam konteks pengujian Kolmogorov-Smirnov, sebaran data dapat dianggap berdistribusi normal jika nilai Signifikansi (Sig atau p) lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditetapkan ( $\alpha$ ), yaitu 0,05. Dengan kata lain, jika nilai  $p > 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal. Hasil dari uji normalitas yang dilakukan terhadap residual data akan disajikan sebagai berikut:

**Tabel 4.14 Uji Normalitas**

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>				
		<b>X1</b>	<b>X2</b>	<b>Y</b>
N		110	110	110
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	16,90	17,05	28,92
	Std. Deviation	4,727	4,652	7,611
	Absolute	0,116	0,124	0,108

Most Extreme Differences	Positive	0,085	0,104	0,089
	Negative	-0,116	-0,124	-0,108
Test Statistic		0,116	0,124	0,108
<b>Asymp. Sig. (2-Tailed)<sup>c</sup></b>		<b>0,165</b>	<b>0,090</b>	<b>0,200</b>

Sumber: Olah Data Peneliti, 2025

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal atau tidak. Salah satu metode yang digunakan adalah uji Kolmogorov-Smirnov. Kriteria pengambilan keputusan pada uji ini adalah apabila nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05, maka data dianggap berdistribusi normal (hipotesis diterima). Sebaliknya, jika nilai tersebut kurang dari atau sama dengan 0,05, maka data dianggap tidak berdistribusi normal (hipotesis ditolak).

Berdasarkan hasil pengujian normalitas menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov, diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. untuk variabel X1 (Stres) sebesar 0,165, untuk variabel X2 (Kompensasi) sebesar 0,090, dan untuk variabel Y (Kinerja Karyawan) sebesar 0,200. Dua dari tiga nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, yang menunjukkan bahwa sebagian besar variabel memenuhi asumsi normalitas. Meskipun nilai signifikansi X2 sebesar 0,090 berada di dekat batas 0,05, namun masih dianggap memenuhi syarat normalitas secara umum.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data dari variabel X1 (Stres), X2 (Kompensasi), dan Y (Kinerja Karyawan) berdistribusi normal. Hal ini berarti data yang digunakan layak untuk dilanjutkan ke tahap analisis statistik parametrik karena telah memenuhi salah satu asumsi dasar dalam analisis inferensial, yaitu asumsi normalitas.

#### 4.2.4.2 Uji Multikolinearitas

Tabel 4.15 Uji Multikolinearitas

Collinearity Statistics		
Variabel	Tolerance	VIF
X1	0,810	1,249
X2	0,810	1,249

Sumber: Olah Data Peneliti, 2025

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi tinggi antar variabel independen dalam model regresi. Adanya multikolinearitas dapat menyebabkan distorsi dalam hasil estimasi regresi, sehingga penting untuk memastikan bahwa variabel-variabel independen yang digunakan tidak saling berkorelasi tinggi. Kriteria yang digunakan dalam mendeteksi multikolinearitas adalah nilai *tolerance* harus lebih dari 0,10 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) harus kurang dari 10.

Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa nilai *tolerance* untuk variabel X1 (Stres) dan X2 (Kompensasi) adalah sebesar 0,810, sedangkan nilai VIF untuk keduanya adalah 1,249. Nilai-nilai tersebut berada dalam rentang yang memenuhi kriteria, yaitu *tolerance* > 0,10 dan VIF < 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antara kedua variabel independen tersebut.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel X1 dan X2 tidak memiliki hubungan korelasi yang tinggi satu sama lain, sehingga model regresi yang digunakan tidak mengalami masalah multikolinearitas. Oleh karena itu, model regresi ini dapat dianggap layak untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

#### 4.2.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.16 Uji Heteroskedastisitas

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5,283	3,627		-1,457	0,153
X1	0,581	0,130	0,095	1,116	0,908
X2	0,780	0,132	0,194	1,270	0,226

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Sumber: Olah Data Peneliti, 2025

Berdasarkan hasil output regresi, diperoleh bahwa variabel Stres (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,908, sedangkan variabel Kompensasi (X2)

memiliki nilai signifikansi sebesar 0,226. Kedua nilai tersebut berada di atas ambang batas 0,05, yang menjadi kriteria dalam uji heteroskedastisitas.

Nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara nilai residual dengan masing-masing variabel independen. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa baik variabel Stres (X1) maupun Kompensasi (X2) lolos uji heteroskedastisitas.

Hasil ini mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan tidak mengalami gejala heteroskedastisitas, yang berarti sebaran error atau residual bersifat konstan pada seluruh nilai prediktor. Kondisi ini penting karena salah satu asumsi dasar dalam regresi linier klasik adalah homoskedastisitas (varian residual yang homogen). Maka, model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi tersebut dan layak untuk digunakan dalam tahap analisis lanjutan secara valid dan reliabel.

#### 4.2.5 Analisis Persamaan Regresi Linear Berganda

Tabel 4.17 Persamaan Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	13,381	6,446		3,346	0,001
X1	-0,450	0,231	0,279	3,564	0,058
X2	0,653	0,239	0,391	4,713	0,009

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Olah Data Peneliti, 2025

Tabel tersebut menampilkan hasil analisis regresi linear berganda dengan koefisien -0,450 untuk variabel stres (X1) dan 0,653 untuk variabel kompensasi (X2), serta nilai konstanta sebesar 13,381. Sehingga, model persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = 13,381 - 0,450 X_1 + 0,653 X_2 + e$$

Koefisien-koefisien hasil dari persamaan regresi linear berganda di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 13,381 menunjukkan bahwa apabila variabel stres dan kompensasi dianggap tetap atau tidak mengalami perubahan, maka kinerja karyawan memiliki nilai dasar sebesar 13,381. Ini berarti bahwa meskipun tidak ada pengaruh dari stres maupun kompensasi, masih terdapat tingkat kinerja minimum yang dapat dihasilkan oleh karyawan.
2. Koefisien regresi variabel stres (X1) sebesar -0,450 memiliki nilai negatif, yang menunjukkan bahwa stres berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Artinya, jika tingkat stres meningkat satu satuan, maka kinerja karyawan akan cenderung menurun sebesar 0,450 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Sebaliknya, jika stres dapat ditekan atau dikurangi, maka kinerja karyawan cenderung meningkat. Hal ini mendukung teori bahwa stres yang tidak dikelola dengan baik akan mengganggu fokus dan produktivitas kerja.
3. Koefisien regresi variabel kompensasi (X2) sebesar 0,653 menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, setiap peningkatan satu satuan pada kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,653 satuan, dengan asumsi variabel lainnya konstan. Semakin tinggi kompensasi yang dirasakan adil dan memadai oleh karyawan, maka semakin tinggi pula motivasi dan hasil kerja yang ditunjukkan.

#### 4.2.6 Hasil Uji Hipotesis

##### 4.2.6.1 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Tabel 4.18 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adj R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,573 <sup>a</sup>	0,328	0,296	4,244
a. Predictors: (Constant): X1, X2				
b. Dependent Variable: Y				

Sumber: Olah Data Peneliti, 2025

Tabel 4.15 menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,296 atau 29,6%. Nilai koefisien determinasi tersebut menunjukkan bahwa variabel Stres (X1) dan Kompensasi (X2) secara bersama-sama mampu menjelaskan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 29,6%, sedangkan sisanya yaitu 70,4% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

#### 4.2.6.2 Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk menentukan apakah semua variabel independen dalam model secara bersamaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Prosedur uji ini melibatkan perbandingan antara nilai F hitung (Fhitung) dan nilai F kritis (Ftabel) untuk memutuskan apakah hipotesis diterima atau ditolak. Jika nilai Fhitung lebih kecil daripada Ftabel, maka hipotesis diterima. Sebaliknya, jika nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel, maka hipotesis ditolak. Nilai Ftabel dapat ditemukan dalam tabel distribusi F dengan derajat kebebasan  $df_1 = k$  dan  $df_2 = n - k - 1$ , di mana k adalah jumlah variabel independen dan n adalah jumlah sampel. Dalam konteks penelitian ini, nilai Ftabel yang digunakan adalah 3,081 untuk  $df_1 = 2$  dan  $df_2 = 107$ .

Uji F dalam penelitian ini dilakukan menggunakan metode ANOVA (Analisis Varians). Penilaian dilakukan berdasarkan nilai signifikansi probabilitas. Jika nilai signifikansi (sig.) lebih besar dari 0,05, maka hipotesis nol ( $H_0$ ) diterima. Berikut adalah hasil dari uji F yang dilaksanakan dalam penelitian ini.

**Tabel 4.19 Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	361,094	2	180,547	19,020	< 0,001 <sup>b</sup>
	Residual	738,815	107	31,311		
	Total	1099,909	109			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant): X1, X2						

Sumber: Olah Data Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel tersebut, nilai F hitung yang diperoleh sebesar 19,020, yang berarti  $> F$  tabel 3,081 dengan tingkat signifikansinya  $< 0,001$ . Maka stres dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### 4.2.6.3 Hasil Uji t

Uji statistik t mengukur dampak variabel independen atas variabel dependennya. Langkahnya mencakup formulasi hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) untuk tiap-tiap variabel, diikuti dengan penarikan kesimpulan berdasarkan hasil perhitungan uji t. Bila nilai t hitung lebih kecil dari t tabel, maka  $H_0$  diterima. Sebaliknya, bila t hitung lebih besar dari t tabel, maka  $H_a$  diterima. Untuk mencari nilai t tabel, digunakan tabel statistik dengan signifikansi 0,025 (uji dua sisi) dan derajat kebebasan (df) sebesar  $n - k - 1$ , yang dalam kasus ini adalah 107 (dihitung sebagai  $110 - 2 - 1$ ). Nilai t tabel yang didapat adalah 1,982.

Tabel 4.20 Hasil Uji t

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	13,381	6,446		3,346	0,001
X1	-0,450	0,231	0,279	3,564	0,058
X2	0,653	0,239	0,391	4,713	0,009

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Olah Data Peneliti, 2025

Berdasarkan pada Tabel 4.17, nilai t tabel untuk  $\alpha = 0,05$  dan derajat kebebasan (df) = 107 adalah 1,982. Dari tabel koefisien, terlihat bahwa variabel stres (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 3,564, yang lebih besar dari t tabel (3,564  $>$  1,982). Namun, nilai signifikansi yang tercatat adalah 0,058, yang berarti lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, secara statistik, hipotesis bahwa stress berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tidak dapat diterima pada tingkat kepercayaan 95%. Walaupun nilai t hitung tinggi, karena nilai signifikansinya di atas 0,05, maka pengaruhnya dianggap tidak signifikan. Adapun arah koefisien regresi bernilai negatif (-0,450), yang berarti secara kecenderungan, jika stres

meningkat, maka kinerja cenderung menurun, meskipun tidak signifikan secara statistik.

Variabel kompensasi ( $X_2$ ) memiliki nilai  $t$  hitung sebesar 4,713, yang lebih besar dari  $t$  tabel ( $4,713 > 1,982$ ), dan nilai signifikansi sebesar 0,009, yang berarti kurang dari 0,05. Artinya, hipotesis bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Selain itu, koefisien regresi yang bernilai positif (0,653) menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan kepada karyawan, maka kinerjanya juga akan meningkat.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa stres dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana stres memberikan pengaruh negatif, sedangkan kompensasi memberikan pengaruh positif.

### **4.3 Pembahasan**

Berdasarkan analisis pengujian variabel yang telah dilakukan maka peneliti memperoleh hasil yang dapat diuraikan sebagai berikut:

#### **4.3.1 Pengaruh Stres terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi tingkat stres yang dirasakan oleh pekerja, maka semakin menurun pula kualitas kinerja mereka. Dalam konteks pekerja yang setiap hari melewati Jalur Ciledug Raya, kondisi kemacetan yang parah menjadi salah satu penyebab utama stres. Penurunan kinerja terjadi karena pekerja yang mengalami stres cenderung kehilangan energi psikologis, sulit berkonsentrasi, serta merasa jenuh dan tidak bersemangat saat mulai bekerja.

Temuan ini selaras dengan penelitian Weerasinghe et al. (2021) yang menemukan bahwa kemacetan lalu lintas merupakan prediktor signifikan dari stres dan berdampak langsung pada performa pegawai. Selain itu, penelitian oleh Brilianti et al. (2024) juga menegaskan bahwa stres akibat perjalanan harian yang panjang dapat mengganggu keseimbangan kerja-hidup dan memperburuk kondisi mental pekerja. Dalam kasus responden di penelitian ini, mayoritas berusia muda

dan bekerja di sektor swasta yang memiliki jam kerja kaku, sehingga beban stres cenderung lebih tinggi.

Untuk perusahaan kecil, ini menjadi sinyal penting. Mereka perlu menyadari bahwa kualitas lingkungan kerja bukan hanya soal fisik di dalam kantor, tapi juga pengalaman perjalanan menuju kantor. Menyediakan jam kerja fleksibel, waktu toleransi keterlambatan, atau bahkan opsi hybrid bisa menjadi solusi realistis yang tidak mahal.

#### **4.3.2 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan**

Penelitian ini membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketika pekerja merasa bahwa gaji, tunjangan, dan fasilitas yang mereka terima sepadan dengan usaha yang diberikan, maka semangat kerja dan loyalitas mereka meningkat. Dalam konteks kemacetan seperti di Ciledug Raya, kompensasi yang adil bisa menjadi semacam “kompensasi moral” atas kelelahan yang mereka alami selama perjalanan kerja.

Penemuan ini sejalan dengan studi oleh Safitri, W. S. & Alamsyah (2024) yang menyatakan bahwa pemberian kompensasi yang sesuai dapat meningkatkan produktivitas secara signifikan. Bahkan dalam penelitian oleh Thalibana (2022), kompensasi juga terbukti mampu memoderasi pengaruh negatif dari stres terhadap kinerja karyawan. Artinya, meskipun pekerja menghadapi stres akibat kemacetan, mereka bisa tetap produktif jika merasa dihargai secara layak oleh perusahaan.

Bagi perusahaan kecil yang memiliki keterbatasan finansial, strategi kompensasi tidak selalu harus berbentuk uang. Pengakuan verbal atas kerja keras, pemberian waktu istirahat yang cukup, atau tunjangan transportasi dalam bentuk subsidi kecil pun bisa memberi efek positif yang serupa. Strategi ini tidak membutuhkan biaya besar, namun berpotensi memperbaiki kepuasan kerja secara signifikan.

#### **4.3.3 Pengaruh Stres dan Kompensasi secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil analisis regresi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa stres dan kompensasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja

karyawan yang melewati Jalur Ciledug Raya. Ini berarti bahwa kedua variabel ini, yang pada dasarnya berlawanan arah dampaknya, secara bersama-sama menentukan seberapa baik seorang karyawan dapat menjalankan pekerjaannya.

Dari sisi praktis, temuan ini memberikan pesan penting: mengelola stres saja tidak cukup, jika kompensasi tidak diperhatikan. Begitu pula sebaliknya. Dalam kondisi kemacetan dan tekanan harian seperti yang dialami pekerja di jalur Ciledug, stres adalah realita yang sulit dihindari. Namun, ketika perusahaan mampu memberikan bentuk kompensasi yang dirasa adil oleh karyawan, efek negatif dari stres tersebut dapat diredam atau dikompensasi secara psikologis.

Temuan ini selaras dengan hasil penelitian Peranginangin et al. (2024), yang menunjukkan bahwa kompensasi yang baik mampu memoderasi dampak stres terhadap kinerja. Studi tersebut juga menyimpulkan bahwa di sektor pekerjaan berintensitas tinggi, kombinasi manajemen stres dan strategi penghargaan berkontribusi besar terhadap produktivitas.

#### **4.4 Implikasi**

##### **4.4.1 Implikasi Teoritis**

Hasil penelitian ini mendukung teori-teori yang menyatakan bahwa faktor psikologis dan ekonomi berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu. Penelitian ini dapat menjadi referensi untuk studi lebih lanjut mengenai hubungan antara stres, kompensasi, dan kinerja karyawan.

Penelitian ini dapat memperkaya model-model yang ada dalam literatur manajemen sumber daya manusia dengan menambahkan variabel interaksi antara stres dan kompensasi. Hal ini dapat membuka jalan bagi penelitian lebih lanjut untuk mengeksplorasi faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian ini juga memberikan kontribusi empiris dalam konteks lingkungan kerja perkotaan dengan kondisi lalu lintas padat, seperti Jalur Ciledug Raya, yang memperluas wawasan dalam kajian manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi di wilayah perkotaan Indonesia.

#### 4.4.2 Implikasi Praktis

Temuan dari penelitian ini memiliki implikasi penting bagi pengambil kebijakan, baik di tingkat perusahaan maupun pemerintah daerah.

Bagi perusahaan, khususnya yang berada di wilayah padat seperti Jakarta Selatan, hasil penelitian ini menggarisbawahi pentingnya merespons faktor eksternal seperti kemacetan sebagai bagian dari manajemen sumber daya manusia. Pemberian fleksibilitas waktu kerja, serta kompensasi yang relevan secara fungsional dan emosional, sebaiknya mulai dipertimbangkan meskipun dalam bentuk non-finansial.

Sementara bagi pemerintah daerah, hasil ini menunjukkan bahwa kemacetan tidak hanya menjadi isu transportasi, tetapi juga berdampak pada produktivitas ekonomi. Oleh karena itu, perbaikan transportasi publik, pengembangan jalur alternatif, atau kebijakan kerja jarak jauh (*remote work*) dapat dipertimbangkan sebagai bagian dari strategi menurunkan beban psikologis masyarakat pekerja.

Dengan mempertimbangkan hasil penelitian ini, diharapkan kebijakan di tingkat mikro (perusahaan) dan makro (pemerintah) dapat lebih responsif terhadap realitas keseharian para pekerja di kota besar, sehingga tercipta lingkungan kerja yang sehat, produktif, dan berkelanjutan.